

Saimaan ammattikorkeakoulu
Liiketalous Lappeenranta
Liiketalouden koulutusohjelma
Yritysjuridiikka

Minna Saarainen

Paikallinen sopiminen

ja kilpailukyky sopimuksella tehdyt muutokset

Tiivistelmä

Minna Saarainen

Paikallinen sopiminen ja kilpailukyky sopimuksella tehdyt muutokset, 44 sivua,
1 liite

Saimaan ammattikorkeakoulu

Liiketalous Lappeenranta

Liiketalouden koulutusohjelma

Yritysjuridiikka

Opinnäytetyö 2016

Ohjaajat: lehtori Timo Hynynen, Saimaan ammattikorkeakoulu

Tässä opinnäytetyössä selvitettiin paikalliseen sopimiseen tulevia muutoksia, joista sovittiin vuoden 2016 kilpailukyky sopimuksessa. Tavoitteena oli selvittää paikallisen sopimisen mahdollisuuksia ennen muutoksia ja kilpailukyky sopimuksen kautta tulevia muutoksia paikalliseen sopimiseen. Työllä haluttiin myös selkeyttää sitä, mihin muutoksiin kilpailukyky sopimuksella lopulta päästiin ja miten nämä muutokset toteutuvat käytännössä.

Työn tarkoitus oli selventää paikallista sopimista käsitteenä, sillä vaikka paikallinen sopiminen on ollut paljon otsikoissa, ei yleisesti tunnuta tietävän, mitä se on käytännössä. Paikallista sopimista vieroksutaan ja se koetaan työnantajan mahdollisuudeksi polkea työehtoja. Paikallinen sopiminen on kuitenkin työnantaja- ja työntekijätahon välistä sopimista, johon molemmat osapuolet suostuvat.

Opinnäytetyössä perehdyttiin työlainsäädäntöön, joka koskee paikallista sopimista ja työehtojen määrittämistä. Myös työehtosopimukset ovat merkittävässä osassa työehtojen määrittämisessä. Suomessa työehdot määritellään kolmiporraisesti, josta alimmalla portaalla tehdään paikalliset sopimukset. Työssä perehdytään Suomen työmarkkinajärjestelmään sekä tämän hetkiseen työmarkkinatilanteeseen, sillä se on yksi merkittävä syy kilpailukyky sopimuksen solmimiseen.

Kilpailukyky sopimuksen muutokset päätettiin tehdä pääasiassa liittotasolla ja ne astuvat voimaan vasta vuonna 2017. Nyt on kuitenkin jo solmittu liittojen kesken sopimuksia muutosten kirjaamisesta työehtosopimuksiin. Yleisesti voidaan todeta kilpailukyky sopimuksen lisänneen paikallista sopimista. Työehtosopimuksiin toteutettiin sopimuksen mukaisia muutoksia paikallisen sopimisen lisäämiseksi ja lisäksi monet liitot antoivat mahdollisuuden sopia paikallisesti kilpailukyky sopimuksen tuomista rakenteellisista muutoksista, vaikka itse sopimuksessa ei näin edellytetty.

Asiasanat: paikallinen sopiminen, kilpailukyky sopimus, työehto, työehtosopimus

Abstract

Minna Saarainen

Local collective bargaining and The Competitiveness Pact in Finland, 44 pages,
1 appendix

Saimaa University of Applied Sciences

Faculty of Business Administration Lappeenranta

Degree Programme in Business Administration

Specialization in Business Law

Bachelor's Thesis 2016

Instructor: Mr. Timo Hynynen, Senior Lecturer, Saimaa University of Applied
Sciences

The objective of the study was to examine the changes concerning local agreements of job conditions. Finnish central organizations and government signed the Competitiveness Pact in June of 2016. The purpose of this study was to determine what local collective bargaining is and what are possibilities to establish it before the pact comes into effect. Thesis determines the content of Competitiveness Pact.

Terms of employment are determined at three different levels. Local agreements are made at lowest level. This study describes labour market system and essential legislation of job conditions and local collective bargaining in Finland. The study also describes Collective agreements because they are in significant position in appointment of job conditions. The information was gathered from literature, newspapers, Internet and publications of the ministry and central organizations. Data for this thesis were collected also from the Competitiveness Pact, collective agreements and legislation.

After the Competitiveness Pact was announced, trade unions made changes to collective labor agreements. They inserted chances of establishment-level agreement. The results of the study show that possibilities to make local agreement will increase when changes come into effect.

Keywords: local collective bargaining, establishment-level agreement, the Competitiveness Pact, collective labor agreement, job condition

Sisältö

1 Johdanto	6
2 Työehtoja säätelevät lait ja normit.....	7
2.1 Työehdot.....	7
2.2 Työsopimus ja työsopimuslaki	9
2.3 Työehtosopimukset ja työehtosopimuslaki	11
2.3.1 Normaalisisitovuus ja yleissitovuus.....	11
2.3.2 Yrityskohtainen työehtosopimus.....	12
3 Paikallinen sopiminen teoriassa	13
3.1 Paikallinen sopiminen käsitteenä.....	13
3.2 Paikallinen sopiminen työehtosopimuksissa.....	14
3.3 Paikallisen sopimuksen osapuolet ja synty.....	15
3.4 Paikallisen sopimuksen muotovaatimukset ja sitovuus	15
4 Suomen työmarkkinat	17
4.1 Työmarkkinajärjestelmä.....	17
4.2 Työmarkkinatilanne.....	19
4.2.1 EU-alueella	20
4.2.2 Suomessa	21
5 Paikallisen sopimisen mahdollisuudet.....	22
5.1 Nykytila	22
5.2 Järjestäytymättömät yritykset	23
5.3 Nykytilan arviointi	24
6 Muutokset.....	26
6.1 Kilpailukyky sopimus.....	26
6.1.1 Rakenteelliset muutokset	27
6.1.2 Paikallinen sopiminen kilpailukyky sopimuksessa.....	28
6.1.3 Järjestäytymättömien yritysten paikallinen sopiminen.....	29
6.2 Muutokset työehtosopimusten kautta	30
6.3 Kritiikki	34
7 Yhteenveto	35
7.1 Päätelmät.....	35
7.2 Tavoitteiden toteutuminen	36
7.3 Jatkoselvitykset.....	37
Kuvat	39
Lakiviittaukset.....	40
Lähteet	41

Lyhenteet

AVAIN TES	Avaintyönantajat ry:n solmima työehtosopimus
EK	Elinkeinoelämän keskusliitto ry
EVA	Elinkeinoelämän Valtuuskunta
Kiky-sopimus	Kilpailukyky sopimus
KV TES	Kunnallinen virka- ja työehtosopimus
TES	Työehtosopimus
TSL	Työsopimuslaki
TUPO	Tulopoliittinen kokonaisratkaisu

1 Johdanto

Kansainvälisessä kilpailukyvyssä Suomi on jäänyt viimeisen 10 vuoden aikana muita maita jälkeen myös Euroopan sisällä (Häkämies 2016). Varsinkin työvoimakustannukset ovat Suomessa muihin maihin verrattuna korkeat. Suomen keskitetty työehtojen määrittäminen ei sellaisenaan sovi vallitsevaan tilanteeseen. Digitalisaation ja globalisaation kautta yritysten kilpailukenttä on muuttunut merkittävästi ja innovaatiot ovat olennaisessa osassa yrityksen kehittymisen ja talouden kannalta. Lisäksi yritys rakenne on muuttunut: aloja ja yrityksiä on enemmän ja yritykset ovat paljon pienempiä kuin aikana, jolloin keskitetyt ratkaisut on otettu käyttöön. Eri alojen ja yritysten tilanteet poikkeavat laajasti toisistaan, joten esimerkiksi tasaiset kaikille samat palkankorotukset eivät palvele kaikkia yrityksiä. Työehtojen pitäisi mukautua enemmän yrityksen tarpeisiin ja tilanteisiin. Se olisi sekä yrityksen että työntekijöiden edun mukaista. (Makkula 2015; Mäenpää 2016.)

Kesällä 2016 Suomen työmarkkinajärjestöt solmivat kilpailukyky sopimuksen (myöhemmin myös kiky-sopimus). Kilpailukyky sopimuksen avulla yritysten kilpailukyvyn heikkenemiseen ja huonoon työmarkkinatilanteeseen haluttiin puuttua. Tässä työssä paneudutaan paikallisen sopimisen muutoksiin, joka oli yksi puuttumisen keino.

Paikallisen sopimisen käsite on alun perin valtakunnallisista työehtosopimuksista. Paikallista sopimista voidaankin käsitellä laajasta ja suppeasta näkökulmasta. Suppeasti ajateltuna paikallisella sopimisella tarkoitetaan edellä mainittuja valtakunnallisissa työehtosopimuksissa mainittuja kohtia, joista voi sopia paikallisesti. Laajasti ajateltuna paikallinen sopiminen on kuitenkin myös muuten työehtojen sopimista työnantaja-, yritys- tai toimipaikkakohtaisesti. (Kairinen ym. 2015, 13–17.) Työssä käsitellään paikallista sopimusta laajan näkökulman mukaan. Kuitenkin koska tällä hetkellä paikallisen sopimisen laajeneminen etenee pääasiassa työehtosopimusten kautta, painottuu työssä työehtosopimusten kautta tehtävä paikallinen sopiminen.

Työssä selvitetään, mitä on paikallinen sopiminen ja mitä asioita voidaan sopia paikallisesti nykyisten säädösten mukaan. Kokonaiskuvan hahmottamiseksi

työssä kerrotaan työehtojen määräytymisen kannalta olennaisimpia työlakeja ja selvitetään myös työmarkkinajärjestelmää ja työmarkkinatilannetta. Tavoitteena on selventää, mitä muutoksia paikalliseen sopimiseen tehdään. Koska ensi vuonna voimaan astuvat muutokset tulevat kilpailukyky sopimuksen kautta, työssä avataan myös kilpailukyky sopimusta kokonaisuudessaan.

Työn tavoitteena on antaa selkeä kokonaiskuva paikallisesta sopimuksesta. Aihe on ollut paljon julkisuudessa, mutta yleisen keskustelun perusteella ei tunnuta tarkkaan tietävän, mitä paikallisen sopimisen mahdollisuudet ovat tällä hetkellä ja mitä nyt kilpailukyky sopimuksessa sovitut muutokset käytännössä aiheuttavat. Työn tavoitteena onkin koota aiheesta tietoa ja avata muutamaa eri näkökulmaa paikallisesta sopimisesta.

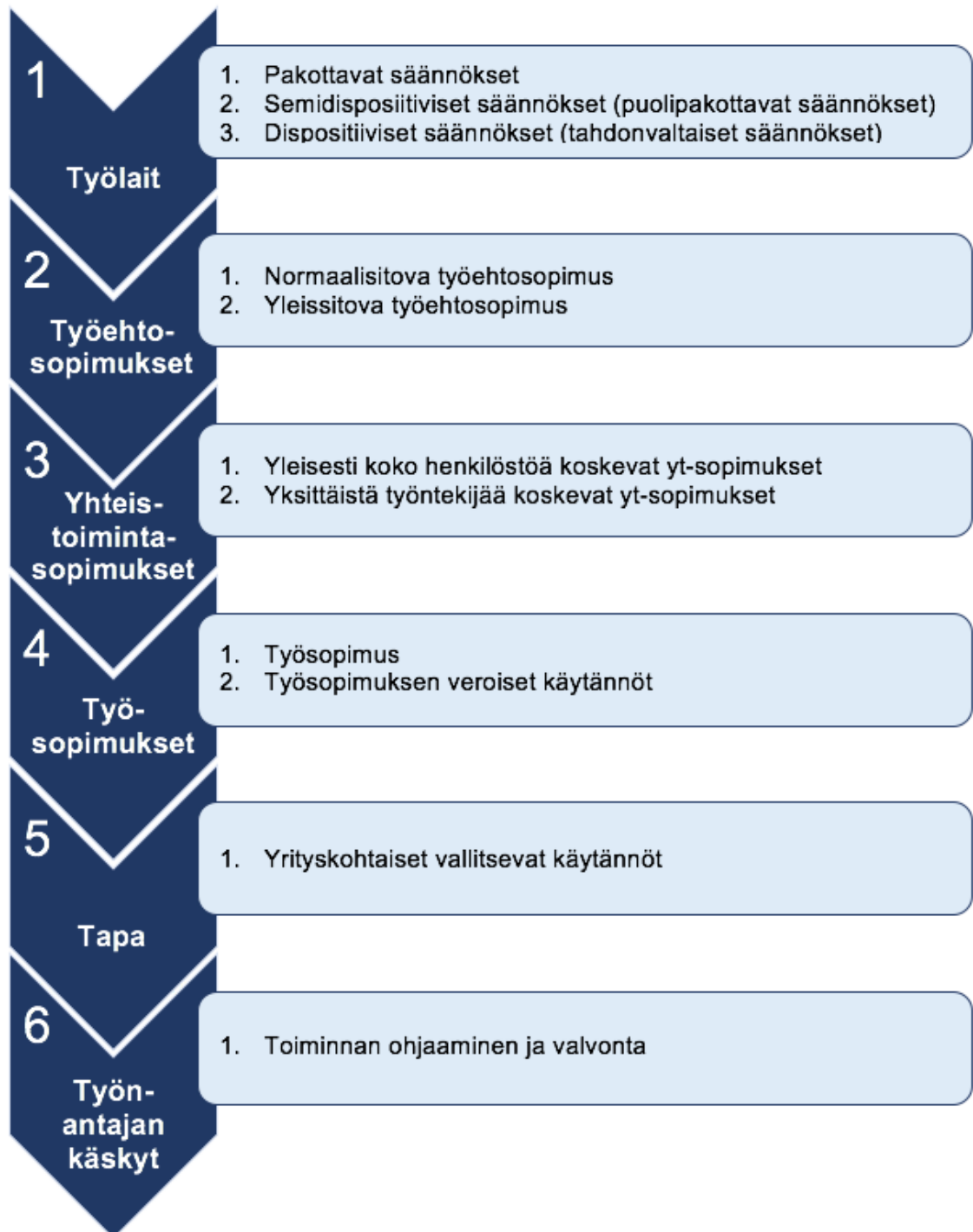
Työn teoreettisen viitekehyksen lähteinä on käytetty kirjallisuutta, päälähteenä Kairisen kirjaa ”Paikallinen sopiminen ja sopimukset” (2015), työlakeja sekä ministeriön ja keskusjärjestöjen julkaisuja aiheesta. Paikallisen sopimisen nykytilasta on kerrottu edellä mainittujen lähteiden lisäksi ottamalla esimerkkejä valituista työehtosopimuksista ja lukemalla mm. Suomen Yrittäjien johtajan Janne Makkulan arvioita paikallisesta sopimisesta. Muutoksia selvitetään kilpailukyky sopimuksen sekä työehtosopimusten ja liittojen tekemien kilpailukyky sopimukseen liittyvien sopimusten avulla. Koska työn lopussa muutoksia käydään läpi työehtosopimuskohtaisesti, liitteenä on taulukko sovellettavien palkansaajien määrällä mitattuna suurimmista työehtosopimuksista. Taulukon tietojen avulla voidaan hahmottaa kerrottujen muutosten kattavuutta.

2 Työehtoja säätelevät lait ja normit

2.1 Työehdot

Työehto on normi, joka vaikuttaa työntekemiseen tai työsuhteeseen. Työehdolla tarkoitetaan laeissa ja sopimuksissa työntekoa säätelevien normien lisäksi työpaikassa ja -suhteessa sovittuja käytäntöjä. Työehdoiksi luetaan myös työpaikan vakiintuneet käytännöt ja työnantajan käskyt. Suomessa työehtojen sääntelyssä on kuusi eri tasoa: työlait, työehtosopimukset, yhteistoimintasopimukset, työsopi-

mukset, tapa ja työnantajan käskyt. Kuvassa 2.1 on havainnollistettu näiden etusijajärjestystä. Kuvassa ylimpänä on etusijajärjestyksessä ensimmäinen. Jokaisen tason viereen on lueteltu tason sisäisiä säätelykeinoja niiden etusijajärjestyksessä ensimmäisestä aloittaen. (Kairinen ym. 2015, 25–26, 63–65.)



Kuva 2.1 Työehtojen säätelykeinojen etusijajärjestys.

Työehtoja säädellään Suomen lainsäädännön kautta muun muassa työsopimus-, työehtosopimus-, työaika-, vuosiloma- ja yhdenvertaisuuslailla. Työlaeissa määritellään työsuhteen vähimmäisehdot. Työnantajan katsotaan olevan työntekijää vahvemmassa asemassa ja työlakien yksi tarkoitus on turvata työntekijää. Tästä syystä työlait ovat pääasiassa vähimmäispakottavaa oikeutta. (Hietala 2015.) Laeissa on kuitenkin myös dispositiivisia säännöksiä eli säännöksiä, joista voidaan sopia toisin. Työlakien dispositiivisista säännöksistä voidaan sopia työehtosopimuksella (myöhemmin myös TES) tai työsopimuksella. (Kairinen ym. 2008.)

Työlaeissa on myös semidispositiivisia (myös TES-dispositiivisuus) säännöksiä. Näistä voidaan sopia toisin vain työehtosopimuksella. Kuvassa 2.1 on esitetty myös pakottavien, semidispositiivisten ja dispositiivisten säännösten etusijajärjestys. TES:lla voidaan antaa mahdollisuus sopia paikallisesti myös lain semidispositiivisista säännöksistä. Koska semidispositiivisista säännöksistä saa poiketa vain työehtosopimuksilla, järjestäytymättömät yritykset eivät saa tehdä paikallisia sopimuksia semidispositiivisista säännöksistä, vaan heidän on noudatettava lain asettamia vähimmäisehtoja. (Kairinen ym. 2008.)

2.2 Työsopimus ja työsopimuslaki

Työsopimus on työntekijän ja työnantajan keskinäinen sopimus, jolla työntekijä sitoutuu tekemään töitä työnantajalle hänen valvontansa alaisesti. Työsopimuksesta syntyy työsuhde. Työsuhteessa oleva työntekijä tekee töitä työnantajan lukuun vastiketta vastaan. Työsopimus voidaan sopia myös usean työntekijän kesken työkuntana. Työsopimus voidaan tehdä kirjallisesti, suullisesti tai sähköisesti. Kuitenkin jos työsopimus tehdään suullisesti, on työnantaja velvollinen toimittamaan työntekijälle kirjallisesti olennaiset työsuhteen ehdot, jos työsuhde kestää yli kuukauden. Pääsääntöisesti työsopimus on aina voimassa toistaiseksi. Se voidaan tehdä määräaikaiseksi ainoastaan erityisestä syystä. Tällaisia syitä voivat olla esimerkiksi sijaisuus tai projektiluontoinen työ. (TSL 1:1, 1:3, 2:4.)

Työsopimuksessa sovitaan siis tiettyyn työntekijään tai työkuntaan sovellettavat ehdot. Tällaisia ovat mm. työaika, työntekopaikka, palkkaus ja muut työsuhte-

edut. Jos työsuhde tehdään määräaikaiseksi, tulee työsopimuksessa näkyä työsuhteen kesto ja määräaikaisuuden syy. Muutoin sopimus katsotaan toistaiseksi voimassaolevaksi. Työsuhteessa työntekijä on velvollinen noudattamaan työnantajan käskyjä työsopimuksen, työehtosopimuksen ja työlakien rajoissa ja suorittamaan hänelle määrättyt tehtävät huolellisesti. Työnantaja on velvollinen noudattamaan sopimuksia ja suorittamaan työntekijälle sovitun korvauksen.

Työsopimuslakia (Myöhemmin myös TSL) sovelletaan kaikkiin työsuhteisiin pl. julkisoikeudellinen palvelussuhde, harrastustoiminta ja ne työsopimukset, joihin sovelletaan erityistä lakia. Työ voidaan tehdä myös työntekijän itse päättämässä paikassa työntekijän omilla välineillä. (TSL 1:1.) Työsopimuslaki on keskeisin laki työehtoja määritessä ja se monilta osin rajoittaa paikallista sopimista. TSL kuitenkin antaa myös mahdollisuuksia paikalliseen sopimiseen, ja joitain toimenpiteitä ei saa tehdä ilman paikallista sopimista. Ensimmäisestä esimerkkinä ovat palkanmaksuajankohta, vanhempainrahakauden osa-aikatyö ja hoitovapaa, ja jälkimmäisestä työsopimuksen antamien oikeuksien ja velvollisuuksien siirto kolmansille osapuolille. (Kairinen 2016, 26–29.)

Työsopimuslaista poikkeavat työsuhteen ehdot ovat mitättömiä, jos TSL:ssa ei muuta määrätä. Laissa luetellaan määräyksiä, joista voidaan poiketa työnantajan ja valtakunnallisen työntekijäliiton työehtosopimuksella. Näitä ovat mm. työsuhteen kestosta riippuvat etuudet, sairausajan palkka, lomautusilmoitus ja työntekijän takaisin ottaminen. Näiden soveltaminen ei edellytä työntekijän kuulumista sopimuksen tehneeseen tai muuhunkaan työntekijäliittoon. Vaikka lain mukaan näistä ehdoista voidaan poiketa vain työehtosopimuksella, voidaan TES:lla myös vaatia työnantajien ja työntekijöiden paikallista sopimista kyseisistä ehdoista. Jos näistä työehdoista sopiminen vaatii paikallista sopimista, työnantajat, jotka yleissovituuden kautta noudattavat työehtosopimusta, eivät saa tehdä paikallisia sopimuksia ko. ehdoista. Tällaisten työnantajien tulee tällöin noudattaa TSL:n määräyksiä. (TSL 13:6–8.)

2.3 Työehtosopimukset ja työehtosopimuslaki

Työehtosopimuslain (1 §) mukaan työehtosopimus on yhden tai useamman työnantajan tai työnantajayhdistyksen ja työntekijöiden tai työntekijäyhdistyksen välinen sopimus, jonka ehtoja noudatetaan työsuhteisiin. Työehtosopimuksilla työmarkkinaosapuolet voivat yhdessä sopia työpaikan tai alan vähimmäisehdoista työntekijälle edullisemmin työlakeihin nähden. Työehtosopimusten tarkoitus on turvata työntekijöille tietyt vähimmäisehdot sekä taata työrauha. Työnantajan tulee aina noudattaa työehtosopimusta, jonka toisena sopijaosapuolena se on, tai jonka piiriin se kuuluu yleissitovuuden kautta. Työnantaja- ja työntekijäjärjestöt ovat velvollisia valvomaan, että työehtosopimusta noudatetaan. Työehtosopimuksen voimassaolon aikana palkansaajajärjestöt eivät saa järjestää lakkoja työehtosopimuksiin liittyen. (Elinkeinoelämän keskusliitto.)

Työehtosopimukset tehdään aina määräajaksi (Suomen ekonomit). TES:t ovat pääosin pakottavaa oikeutta. Työehdot, jotka ovat ristiriidassa TES:n kanssa, ovat aina mitättömiä ja noudatettavaksi tulevat työehtosopimuksen määräykset. Työehtosopimus on aina tehtävä kirjallisesti. Työehtosopimusta sovelletaan niihin työnantajiin ja työnantajayhdistyksiin, jotka ovat solmineet kyseisen TES:n tai myöhemmin liittyneet siihen sekä näiden yhdistysten alayhdistyksiin ja niihin työnantajiin ja työntekijöihin, jotka ovat edellä mainittujen yhdistysten jäseniä. (TEhtol 2 §, 4 §, 6 §.) Yleensä alalla on omat työehtosopimukset työntekijöille ja toimihenkilöille. Myös ylemmille toimihenkilöille voi olla oma työehtosopimus.

2.3.1 Normaaლისitovuus ja yleissitovuus

Työehtosopimus voi olla normaalisitova tai yleissitova. Normaalisitova työehtosopimus koskee vain osapuolia, jotka ovat keskenään tehneet sopimuksen. Normaalisitovan työehtosopimuksen piiriin kuuluvat siis sopijayritykset tai yritykset, jotka ovat sopijaosapuolena olleen työntekijäyhdistyksen jäseniä. (TEhtol 4 §.) Normaalisitova työehtosopimus ei siis sido yrityksiä, jotka eivät ole olleet mukana sopimisessa. Sitä tulee kuitenkin noudattaa kaikkiin yritysten työntekijöihin riippumatta siitä, kuuluvatko he sopimuksen solmineeseen työntekijäliittoon tai sen alaliittoihin. Työehtosopimusta tulee noudattaa myös yrityksen järjestäytymättömiin työntekijöihin.

Yleissitova työehtosopimus koskee kaikkia tietyllä alalla toimivia työnantajia riippumatta siitä, ovatko he työehtosopimuksen sopijaosapuolia. Yleissitova työehtosopimus velvoittaa siis kaikkia alalla toimivia mukaan lukien myös järjestäytymättömät työnantajat.

Työehtosopimus on yleissitova, jos sen allekirjoittaneiden työnantajien alaisuudessa on yli puolet kyseisen alan työvoimasta (Elinkeinoelämän keskusliitto). Yleissitovuudesta tekee kuitenkin lopulta päätöksen vahvistamislautakunta. Yleisesti yleissitovuus tulee voimaan työehtosopimuksen voimaantulopäivästä alkaen ja on voimassa toistaiseksi siihen asti, kunnes lautakunta tai työtuomioistuin toisin päättää (Laki työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamisesta 6 §). Julkisen sektorin työehtosopimukset koskevat aina kaikkia valtion ja kunnan työntekijöitä, eikä vahvistamislautakunta erikseen arvio ja hyväksy niiden yleissitovuutta. (Ahtiainen 2016.)

Jos työnantajan on noudatettava työehtosopimusta, jonka toisena osapuolena on valtakunnallinen työntekijäyhdistys, sen tulee noudattaa tämän työehtosopimuksen määräyksiä, vaikka se kuuluisi yleissitovan työehtosopimuksen piiriin (TSL 2:7). Normaalisitova työehtosopimus, jonka toisena sopijaosapuolena on valtakunnallinen työntekijäliitto, on siis lain mukaan ensisijainen yleissitovaan työehtosopimukseen verrattuna.

Suomessa oli vuonna 2015 yhteensä vajaa 200 työehtosopimusta, joista 165 oli yleissitovia. Laskuissa ei ole mukana julkishallinnontyöehtosopimuksia. Palkan-saajapuolelta katsottuna suurin osa, yli puolet, työehtosopimuksista on Suomen Ammattiliittojen keskusjärjestön SAK:n ja sen jäsenliittojen solmimia. (Ahtiainen 2016.)

2.3.2 Yrityskohtainen työehtosopimus

Työsopimus voidaan tehdä koskemaan vain yhden yrityksen työntekijöitä. Tällöin kyseessä on yrityskohtainen työehtosopimus. Yrityskohtainen työehtosopimus on normaalisitova. Normaalisitova työehtosopimus voi kuitenkin koskea useaa eri yritystä, jos ne kaikki ovat olleet solmimassa sopimusta. Yrityskohtaisen työehtosopimuksen solmii työntekijäliitto yhdessä työnantajaliiton kanssa. Neuvotteluihin

osallistuu yleensä myös yrityksen edustaja. (Palvelualojen ammattiliitto PAM ry 2014.)

Yrityskohtaista työehtosopimusta pidetään yhtenä paikallisen sopimisen muotona (Kairinen 2015, 16). Kuten edellä on kerrottu, voidaan yleissitovasta työehtosopimuksesta poiketa muun valtakunnallisen palkansaajaliiton tekemällä työehtosopimuksella. Esimerkiksi Kaupan alalla on yleissitova Kaupan TES, jonka Palvelualojen ammattiliitto PAM ry on solminut palkansaajien edustajana. PAM on kuitenkin solminut yrityskohtaisen työehtosopimuksen mm. R-kioski Oy:lle, vaikka Kaupan alan TES sitoo myös kioskimyyjiä (Kaupan TES, 18).

3 Paikallinen sopiminen teoriassa

3.1 Paikallinen sopiminen käsitteenä

Paikallisena sopimisena pidetään kaikkea työehtojen sopimista työnantaja- ja työntekijätahojen välillä työpaikkakohtaisesti. Paikallisia sopimuskeinoja ovat työehtosopimusten tarkoittamien paikallisten sopimusten lisäksi muun muassa yhteistoimintasopimukset, yrityskohtaiset työehtosopimukset sekä esimerkiksi sopimukset työsuojeluyhteisöstä, tasa-arvosta ja luottamusmiehen ajankäytöstä. Eri työehtosopimuksissa paikallisesta sopimisesta voidaan käyttää eri termejä. Näitä termejä voivat olla muun muassa työpaikkakohtainen, toimipaikkakohtainen ja yrityskohtainen sopiminen. (Kairinen ym. 2015, 13–14.) Paikallisella sopimisella tarkoitetaan siis työehdoista sopimista yritys-, toimipaikka-, osasto- ja työntekijäkohtaisesti. Paikallisia sopimuksia voidaan tehdä lain ja työehtosopimusten sallimissa rajoissa. Paikallisesti voidaan kuitenkin aina sopia työntekijän kannalta edullisimmista työehdoista lakien ja työehtosopimusten määräyksiin nähden.

Paikallisen sopimisen perusteina ovat samat sääntelykeinot kuin työehtojen sääntämisessä. Edellisen luvun kuvaa, kuva 2.1 Työehtojen sääntelykeinojen etusijajärjestys, voidaan käyttää myös paikallisen sopimisen sääntelykeinoja havainnollistavana, sillä muutoksella, että kohdat ”5 Tapa” ja ”6 Työnantajan käsky” jää paikallisen sopimisen sääntelykeinojen ulkopuolelle. (Kairinen 2015, 67–68.)

3.2 Paikallinen sopiminen työehtosopimuksissa

Pääosin työehtosopimukset ovat vähimmäispakottavia. Voidaan siis sopia työehtosopimuksia paremmista, mutta ei huonommista ehdoista. Niissä on kuitenkin myös mahdollisuuksia sopia paikallisesti joistakin työehdoista. Työehtosopimuksilla voidaan myös delegoida sopimismahdollisuuksia alaspäin. Työehtosopimusten paikallinen sopiminen voidaan jakaa kahteen osaan: työehtosopimus- ja työsopimustasoiset oikeusvaikutukset saaviin sopimuksiin. Työehtosopimustasoisien oikeusvaikutuksen saavat sopimukset koskevat pääsääntöisesti koko henkilöstöä tai sen osaa. Jos paikallinen sopimus tehdään vain yhden työntekijän kanssa, on sopimuksella pääsääntöisesti työsopimustasoinen oikeusvaikutus. Myös tällaisia sopimuksia voidaan tehdä useamman työntekijän kesken, esimerkiksi tietyn osaston työntekijöiden kesken. Se millaisen oikeusvaikutuksen sopimus saa riippuu myös sovittavasta asiasta. Tässäkin on kuitenkin eroja eri työehtosopimusten välillä. Esimerkiksi Avaintyönantajat ry:n työehtosopimuksessa AVAINTES:ssa ei puhuta lainkaan työsopimuksen oikeusvaatimuksen saavista paikallisista sopimuksista. (Kairinen ym. 2008; AVAINTES, 147; Teknologiateollisuuden TES, 194.)

Työehtosopimukset voivat joko antaa mahdollisuuden sopia paikallisesti tai ne voivat edellyttää paikallista sopimista. Paikallinen sopiminen voidaan sallia työehtosopimuksissa esimerkiksi määräyksillä ”paikallisesti voidaan poiketa” tai ”ellei paikallisesti sovita toisin”. Paikallisen sopimisen edellyttäviä määräykset voivat olla esimerkiksi ”asiasta on sovittava paikallisesti”. Näissä on siis kyse joko työehtosopimuksesta poikkeamisesta tai sen täydentämisestä paikallisella sopimuksella. (Kairinen ym. 2008.)

Työehtosopimusten paikallisen sopimisen sallivissa määräyksissä voi olla mainittu ns. perälauta. Se on säännös, jota noudatetaan, jos paikallista sopimusta ei saada aikaiseksi. Nämä säännökset astuvat voimaan myös, jos paikallinen sopimus lakkaa, eikä uutta sopimusta ole vielä tehty. Perälaudan lisäksi työehtosopimuksella voidaan asettaa raameja paikalliselle sopimiselle. Näitä raameja sanotaan myös sivulaudoiksi. (Kairinen ym. 2008.)

3.3 Paikallisen sopimuksen osapuolet ja synty

Paikallinen sopiminen on aina kaksipuolinen oikeustoimi. Sen osapuolet ovat työnantaja- ja työntekijätahot. Koska kyseessä on neuvoteltava sopimus, johon molemmat osapuolet ovat suostuneet, molemmat osapuolet myös hyötyvät sopimuksesta. Lähtökohta ei siis ikinä ole työntekijän oikeuksien polkeminen. Paikallisen sopimisen tarkoitus on mukauttaa eri työehdot kullekin yritykselle ja henkilöstölle sopivaksi ja kulloinkin yrityksessä vallitsevaan tilanteeseen. Kun paikallinen sopimus koskettaa koko yrityksen henkilöstöä, tai tietyn toimipaikan henkilöstöä, työntekijän neuvotteluasemaa voidaan pitää vahvana. (Kairinen 2015, 24; Makkula 2015.)

Koska työehtosopimusten paikallista sopimista koskevat määräykset voivat sisältää ns. perälaudan, voidaan katsoa, ettei sopiminen aina ole puhtaasti vapaata sopimista. Joskus kyse voi olla ns. anomisesta tai kiristämisestä riippuen kumman sopijaosapuolen kannalta asiaa katsoo. Laki ei edellytä paikallista sopimista, joten sopimuspakkoa ei ole. Yhteistoimintalaki määrää kuitenkin neuvotteluveloitteesta. Lisäksi on tilanteita, joissa paikallista sopimista edellytetään, jotta tiettyjä toimenpiteitä voidaan suorittaa. Tällaisia ovat mm. ulkopuolisen työvoiman käyttö. Tällöinkään ei voida katsoa, että kyse olisi täysin vapaasta sopimisesta. (Kairinen 2015, 19.)

Paikallisesta sopimisesta ei aina synny selkeää paikallista sopimusta. Jos neuvottelujen lopussa päädytään yhteisymmärrykseen tai suostumukseen ja osapuolet alkavat toimia sovitun mukaisesti, asia katsotaan sovituksi, vaikka siitä ei tehtäisi kirjallista paikallista sopimusta. Näin syntyy konkludenttinen eli hiljainen sopimus. Sopijaosapuolten olisi sopimusta tehtäessä oltava yhteisymmärryksessä siitä, mitä sopimus velvoittaa. Näin ei syntyisi ns. sekatyyppejä sopimuksia, jotka sisältävät sekä työsopimuksen että työehtosopimuksen kaltaisia velvoitteita. (Kairinen 2015, 20–24.)

3.4 Paikallisen sopimuksen muotovaatimukset ja sitovuus

Työehtosopimuksissa on erilaisia määräyksiä paikallisen sopimisen mahdollisuuksista, sitovuudesta ja muodosta. Kuitenkin vuoden 1994–1995 työmarkkina- kierroksella, kun teollisuuden runko- ja yleissopimus korvattiin 35 alakohtaisella

sopimuksella, siirrettiin paikallisen sopimisen määräykset samanlaisina runko- ja yleissopimuksesta alakohtaisiin työehtosopimuksiin. Myöhemmin määräyksiä on jonkun verran muutettu joissain työehtosopimuksissa. Pääsäännöt ovat kuitenkin yhä samat. Alla on kerrottu uusimmista kunnallisen virka- ja työehtosopimuksen (myöhemmin myös KVTES), kaupan työehtosopimuksen ja teknologiateollisuuden työntekijöiden työehtosopimuksen määräyksistä koskien paikallista sopimista. KVTES on sopimuksen sovellettavuuden piiriin kuuluvien palkansaajien määrällä mitattuna maan kattavin, kaupan työehtosopimus toiseksi kattavin ja Teknologiateollisuuden työehtosopimus neljänneksi kattavin työehtosopimus. Kattavuudet palkansaajien määrän mukaan on nähtävissä liitteessä 1. (Kairinen 2015, 142; Ahtiainen 2016.)

Paikallisen sopimuksen voivat solmia työnantaja ja työntekijä tai työntekijöiden edustaja riippuen paikallisen sopimuksen kattavuudesta. Työntekijä voi esimiehensä kanssa sopia häneen kohdistuvasta paikallisesta sopimuksesta. Työntekijöitä edustaa pääluottamusmies, jos paikallinen sopimus koskee koko henkilöstöä tai luottamusmies, jonka katsotaan edustavan sitä henkilöstöryhmää, jonka kanssa paikallinen sopimus halutaan solmia. Jos yksilötason sopimuksen katsoo vaikuttavan koko henkilöstöön, tulee luottamusmiehen olla toisena sopijaosapuolena. Luottamusmies ja työnantaja voivat myös solmia keskenään kehys-sopimuksen, jonka yksityiskohdat työntekijä sopii työnantajan kanssa kyseisten ns. kehysten sisällä. (Kairinen 2015, 140–142; Teknologiateollisuuden TES, 175–176.)

Teknologiateollisuuden TES:ssä sanotaan, että paikallinen sopimus voidaan tehdä myös suullisesti. Kuten edellä on kerrottu voi sopimus olla myös konklu-denttinen sopimus, jolloin osapuolet ovat päätyneet yhteisymmärrykseen ja alka-vat toimia sovitun mukaisesti, vaikkei konkreettista sopimusta ole kirjoitettu. Pai-kallinen sopimus on kuitenkin aina laadittava kirjallisesti, jos toinen osapuoli niin haluaa. Kaupan alan työehtosopimuksen määräyksen mukaan paikallinen sopi-minen on aina tehtävä kirjallisesti. Kaupan TES:n piiriin kuuluvat suulliset tai konkludenttiset paikalliset sopimukset eivät siis ole päteviä. (Kairinen 2015, 21–22; Kaupan TES, 71; Teknologiateollisuuden TES, 175–176.)

Yleisesti paikallinen sopimus voidaan tehdä joko määräajaksi tai toistaiseksi voimassa olevaksi. Työehtosopimuksessa voidaan kuitenkin määrätä, että tiettyä asiaa koskeva paikallinen sopimus on tehtävä aina määräajaksi, esimerkiksi vuodeksi kerrallaan. Teknologiateollisuudessa toistaiseksi voimassa oleva tai työehtosopimusta pidemmäksi ajaksi tehty määräaikainen paikallinen sopimus ei lakkaa työehtosopimuksen voimassaolon päätyttyä, vaikka paikallinen sopimus olisi työehtosopimuksen osa. Tällainen sopimus on voimassa myös silloin, kun työehtosopimusta ei ole eli ollaan ns. sopimuksettomassa tilassa. KVTES:n mukaan myös paikalliset sopimukset lakkaavat, jos pääsopimus irtisanotaan. (KVTES, 234; Teknologia teollisuuden TES, 175–176.)

Kaikissa näissä kolmessa työehtosopimuksessa irtisanomisaika on kolme kuukautta. Teknologiateollisuuden TES:n mukaan, silloin kun paikallinen sopimus on työehtosopimuksen osa ja työehtosopimus ei ole voimassa, myös määräaikainen paikallinen sopimus on irtisanottavissa kolmen kuukauden irtisanomisajalla. Kaupan TES:n mukaan yli 9 kuukauden mittaisen määräaikaisen paikallisen sopimuksen voi aina irtisanoa kolmen kuukauden irtisanomisajalla. (Kaupan TES, 71; KVTES, 14; Teknologia teollisuuden TES, 175–176.)

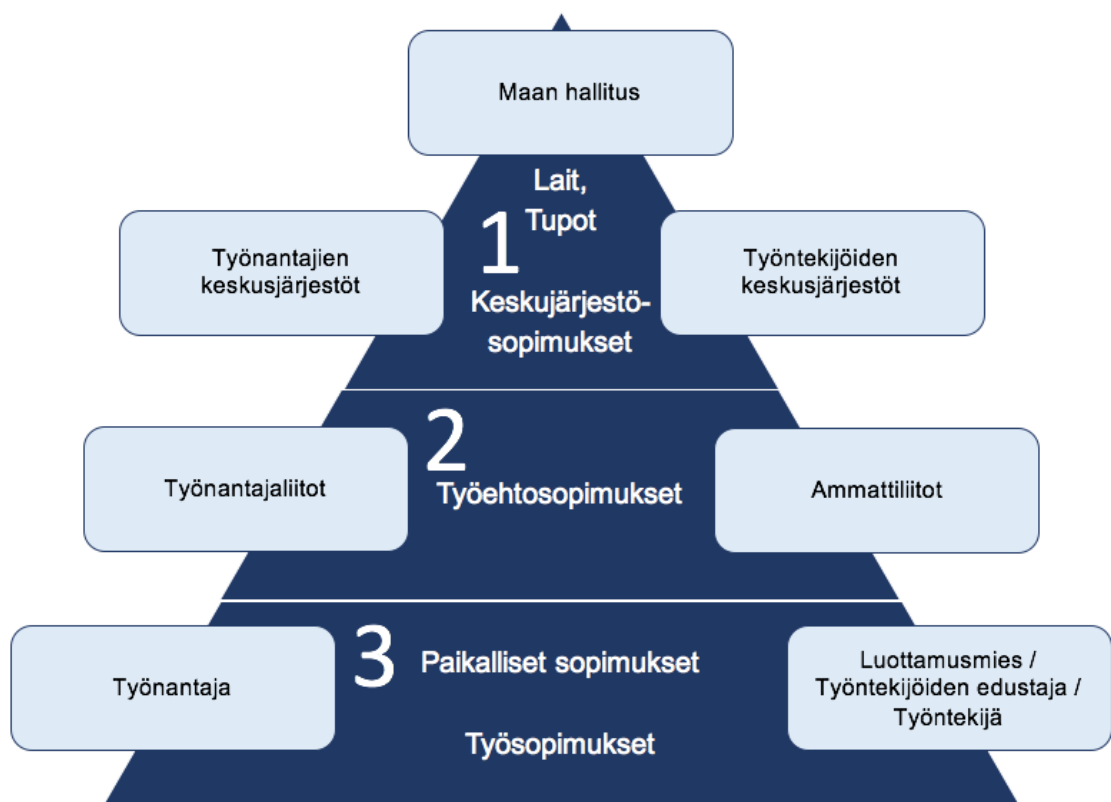
4 Suomen työmarkkinat

4.1 Työmarkkinajärjestelmä

Suomen työmarkkinajärjestelmä perustuu Kansainvälisen työjärjestön ILO:n (International Labour Organisation) periaatteisiin. ILO edistää yhdenvertaisuutta ja oikeudenmukaisuutta. Sen perussopimuksiin kuuluvat mm. pakkotyön ja lapsityövoiman kielto- sopimukset ja tasa-arvosopimukset. ILO:n periaatteiden mukaan työehdot tulee asettaa kolmiportaisesti, ja keskusjärjestöt voivat osallistua lakien kehittämiseen. Kuvassa 4.1 on havainnollistettu työmarkkinoiden kolmiportaisuutta Suomessa. (Seretin 2007.)

Ensin keskusjärjestöt ja maan hallitus määrittelevät reunaehdot lainsäädännön ja sopimusten avulla. Näillä pyritään kehittämään työelämää ja edistämään yleistä oikeudenmukaisuutta. Yleisesti sopimuksia, joihin osallistuu keskusjärjestöjen lisäksi hallitus, kutsutaan tulopoliittisiksi sopimusratkaisuiksi (myöhemmin myös

tupo). Keskusjärjestöt voivat tehdä sopimuksia myös ilman hallitusta kahden tai useamman keskusjärjestön kesken. Näitä sopimuksia kutsutaan keskusjärjestösopimuksiksi. Seuraava taso on valtakunnallisten liittojen sopimat työehtosopimukset. Näillä määritellään alakohtaisesti palkat, yleiskorotukset, keskeisimmät ehdot ja turvataan työrauha. Valtiovarainministeriö ja Valtion työmarkkinalaitos neuvottelevat valtion keskustason työ- ja virkaehtosopimukset yhdessä pääsopijajärjestöjen kanssa. Virastot neuvottelevat työntekijöiden ammattiliittojen kanssa virastokohtaiset työehtosopimukset. Kunnallinen työmarkkinalaitos (nykyään myös KT Kuntatyönantajat) ja muut työmarkkinalaitokset neuvottelevat kunnalliset keskitetyt sopimukset. Kunnalliset työ- ja virkaehtosopimukset neuvotellaan kunnallisen työmarkkinalaitoksen ja palkansaajien pääsopijajärjestöjen kesken. Myös kirkolla on oma työmarkkinalaitos, joka edustaa kirkkoa työnantajana sen virka- ja työehtosopimusneuvotteluissa. Viimeinen taso on paikalliset sopimukset. Tällä tasolla sovelletaan lakien ja työehtosopimusten asettamia reunaehtoja ja käydään niiden soveltamis- ja yhteistoimintaneuvotteluja. Lisäksi tällä tasolla tehdään työsopimukset. (Seretin 2007; Kairinen ym. 2008.)



Kuva 4.1 Suomen työmarkkinajärjestelmän kolmiportaisuus.

Paikallisen sopimisen käsite ei ole niin yksiselitteinen, että kuva 4.1 pitäisi sellaisenaan täysin paikkansa. Laajasti ajateltuna myös yrityskohtaiset työehtosopimukset ovat paikallista sopimista. Tällöin kuvan työehtosopimus on siis itsessään paikallinen sopimus, vaikka se tehdään toisella portaalla yleensä kyseisen yrityksen työnantaja- ja työntekijäliiton kesken.

Maan sisäisten sopimusten lisäksi vielä keskusjärjestöjen ja maan hallituksen yläpuolelle voisi kuvaan 4.1 asettaa Euroopan Unionin puitesopimukset. Puitesopimusten pääperiaatteet ovat tasa-arvon lisääminen ja EU:n työmarkkinoiden vapaan liikkuvuuden takaaminen. Näitä sopimuksia solmivat koko alueen yhteinen työntekijöiden keskusjärjestö Euroopan Ammatillinen Yhteisjärjestö EAY (European Trade Union Confederation ETUC) ja työnantajien keskusjärjestöt BUSINESSEUROPE (Confederation of European Business) ja CEEP (European Centre of Employers and Enterprises providing Public Services). Tähän mennessä EU:n puitesopimuksia on tehty mm. vanhempainvapaasta, osa-aikatyöstä, etätyöstä ja työstressistä. (Seretin 2007; Akava.)

Suomen työmarkkinat ovat hyvin järjestäytyneitä. Palkansaajista yli 70 prosenttia ja työnantajistakin suurin osa kuuluu oman alansa ammattiliittoon. Palkansaajien keskusjärjestöjä toimii Suomessa kolme: Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry, Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry ja korkeasti koulutettujen työmarkkinajärjestö Akava ry. Pääasiassa SAK solmii työntekijöiden, STTK toimihenkilöiden ja Akava ylempien toimihenkilöiden työehtosopimuksia. Suurimmat työnantajien keskusjärjestöt ovat Elinkeinoelämän keskusliitto EK ja Suomen Yrittäjät. Suurimpia näihin kahteen keskusjärjestöön kuulumattomia työnantajien edustajia ovat Maaseudun Työnantajaliitto ja Avaintyönantajat. Julkisella puolella työnantajia edustavat mm. KT Kuntatyönantaja, Valtion työmarkkinalaitos ja Kirkon sopimusvaltuuskunta. Palkansaajien keskusjärjestöjen alla toimii yli 80 ammattiliittoa, ja työnantajien keskusjärjestöjen alla työnantajaliittoja on kymmeniä. (Ahtiainen 2016.)

4.2 Työmarkkinatilanne

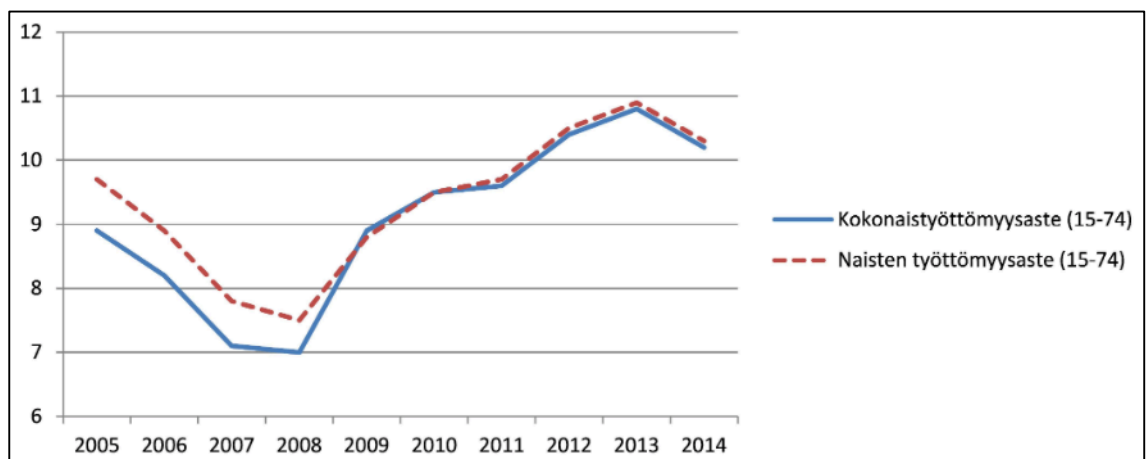
Työmarkkinatilanne kuvaa työnhakijoiden ja tarjolla olevien työpaikkojen suhdetta. Hyvässä työmarkkinatilanteessa suhde on lähellä nollaa, ja työnhakijoiden

ja vapaana olevien työpaikkojen määrä lähellä toisiaan. Hyvässä työmarkkinatilanteessa työllisyys on korkea, kun taas huono työmarkkinatilanne näkyy korkeana työttömyytenä.

Työmarkkinat ovat suhteessa taloustilanteeseen. Kun yrityksillä menee taloudellisesti hyvin, tehdään investointeja ja laajennetaan toimintaa. Tällöin myös työvoimaa tarvitaan enemmän. Kun taloustilanne heikkenee, tarvitaan säästöjä ja työvoimakustannuksista säästetään irtisanomalla työnvoimaa. Samoin kuin EU-alueen talous heijastuu Suomen taloustilanteeseen, myös EU-alueen työttömyys heijastuu Suomen työttömyystilanteeseen.

4.2.1 EU-alueella

EU-alueella työttömyysluvut ovat tällä hetkellä korkeita. Työttömyysluvut ovat kuitenkin kääntyneet EU-alueella vuoden 2013 jälkeen laskuun ja suunta on parempaan päin. Vuoden 2008 tasolle, jolloin työttömyys oli alhaisimmillaan viimeisen kymmenen vuoden aikana, on kuitenkin vielä matkaa. Kuvassa 4.2 esitetään EU:n työttömyysasteen muutosta viimeisen kymmenen vuoden aikana. Kuvasta näkee myös naisten työttömyyden verrattuna kokonaistyöttömyyteen. (Euroopan komissio 2015.)



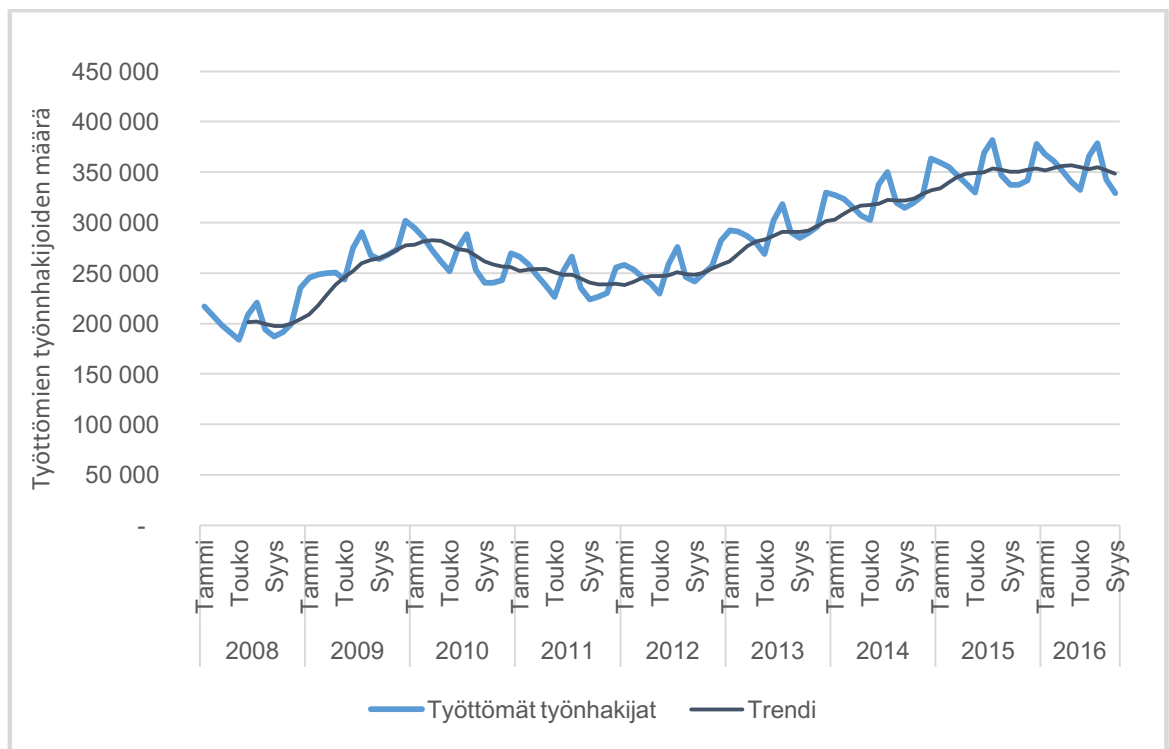
Kuva 4.2 EU-alueen työttömyyden kehitys (Euroopan komissio 2015).

Työllisyyden kasvu on hidasta, mutta sitä tapahtuu koko unionin alueella. Nuoriso- ja pitkäaikaistyöttömyys ovat olleet korkealla tasolla, mutta myös ne ovat muutaman viime vuoden aikana lähteneet laskuun. Vaikka suunta on parempaan päin, jäsenvaltioilta tarvitaan lisää toimia työllisyyden parantamiseen. Työllisyyttä

lisäävät tällä hetkellä määräaikaisten työsopimukset, joten myös niiden määrän vähentämiseksi olisi vielä tehtävä muutoksia. (Euroopan komissio 2015.)

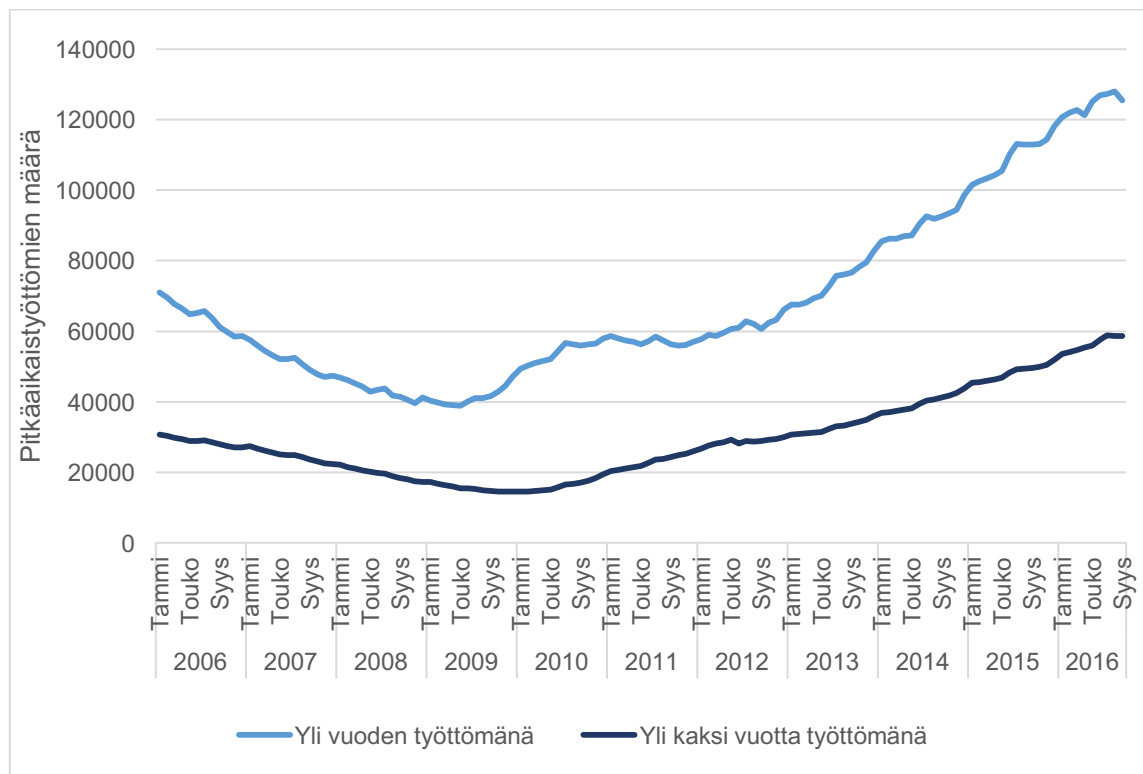
4.2.2 Suomessa

Suomessa työttömien työnhakijoiden määrä väheni viime vuodesta hieman yli kahdella prosentilla. Työttömien työnhakijoiden määrän kehitystä vuoden 2008 tilanteesta tähän vuoteen on havainnollistettu kuvassa 4.3. Kuvan luvut ovat Työ- ja elinkeinoministeriön syyskuun 2016 työllisyyskatsauksesta. Kaikkien työnhakijoiden määrä on viime vuoden aikana noussut noin 3 prosenttia. Lukuun on laskettu kaikki työ- ja elinkeinotoimistossa työtä hakevat eli työttömien työnhakijoiden lisäksi tällä hetkellä työssä olevat, työllistetyt sekä työllistymistä edistävissä palveluissa ja koulutuksessa olevat. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2016.)



Kuva 4.3 Työttömät työnhakijat Suomessa.

Suomen pitkäaikaistyöttömyys on noussut usean vuoden ajan (kuva 4.4). Myös kuvan 4.4 luvut ovat Työ- ja elinkeinoministeriön syyskuun 2016 työllisyyskatsauksesta. Sekä yli vuoden, että yli kahden vuoden työttömien määrä on kasvanut reilusti viime vuosina. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2016.)



Kuva 4.4 Pitkäaikaistyöttömyyden kehitys viime vuosina Suomessa.

5 Paikallisen sopimisen mahdollisuudet

5.1 Nykytila

Kuten edellä on kerrottu työlait ja työehtosopimukset ovat pääasiassa vähimmäispakottavaa oikeutta. Voidaan siis sopia työlakien ja työehtosopimuksien määräyksiä paremmista työehdoista. Lakien ja työehtosopimuksen määräyksiä heikentävien työehtojen sopimista on kuitenkin rajoitettu. Työlaeissa on kohtia, joista voidaan poiketa työehtosopimuksella ja työehtosopimuksissa on kohtia, joista voidaan sopia paikallisesti työnantajatasolla. Näitä poikkeuksia lukuun ottamatta ei ole mahdollista sopia työehdoista työntekijälle epäedullisemmin kuin työehtosopimus määrää, vaikka molemmat osapuolet pääsisivät yhteisymmärrykseen tällaisista ehdoista (Kauhanen 2015). Yleisesti paikallisen sopimisen piiriin kuuluu muun muassa säännöllisestä työajasta sopiminen, kun taas palkkaan liittyvistä asioista sopiminen paikallisesti ei usein ole mahdollista (Hietala 2015).

Suomen Yrittäjien selvityksen mukaan 100-sivuisessa TES:ssä on keskimäärin 10–20 määräystä, jotka mahdollistavat paikallisen sopimisen. Tällä hetkellä eri

työehtosopimuksissa on kuitenkin hyvin erilaisia käytäntöjä paikallisen sopimisen osalta. Esimerkiksi paikallisen sopimisen mahdollistavia määräyksiä on teknologiateollisuuden TES:ssä hyvin paljon, yhteensä 48 määräystä. Ne liittyvät mm. palkkauseriin, työaikoihin ja vuosilomiin. Kaupan ja matkailu- ja ravintola-alan työehtosopimuksissa on molemmissa vain 13 määräystä, jotka sallivat paikallisen sopimisen. Myös Elintarviketeollisuuden työehtosopimuksissa paikallista sopimista sallivia lausekkeita on hyvin vähän. (Kairinen ym. 2008; Makkula 2015; Timonen ym. 2016.)

5.2 Järjestäytymättömät yritykset

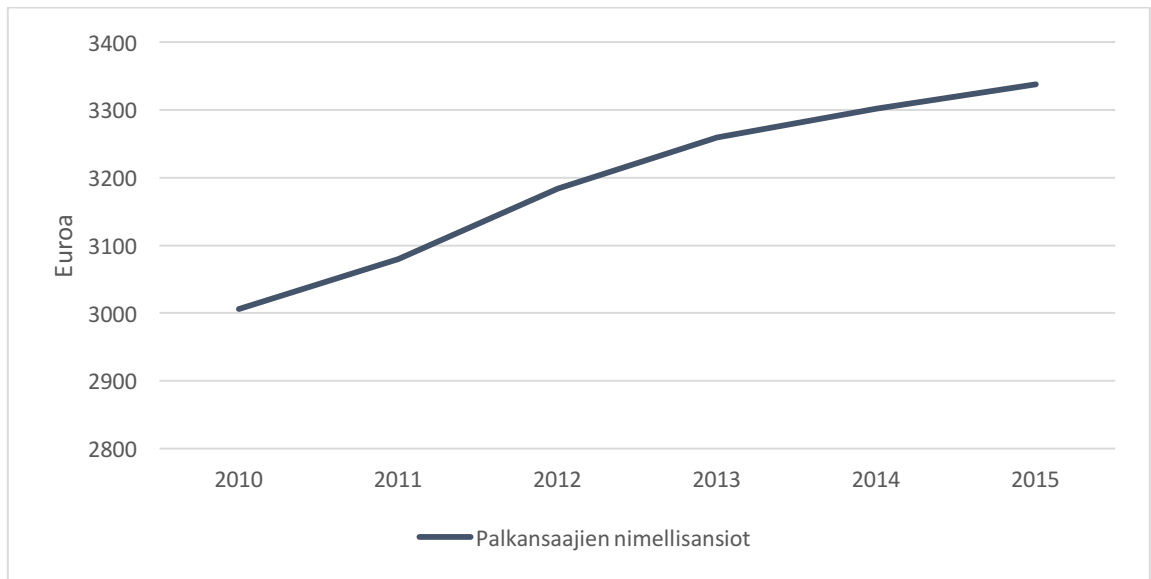
Järjestäytymättömät yritykset eivät ole järjestäytyneiden yritysten kanssa yhdenvertaisessa asemassa paikallisia sopimuksia tehtäessä, vaikka ne noudattaisivat keskenään samaa työehtosopimusta. Tällöin yrityksen, joka on järjestäytynyt työehtosopimuksen solmineeseen työnantajaliittoon, katsotaan noudattavan työehtosopimusta normaalisitovuuden kautta. Järjestäytymätön työnantaja taas noudattaa samaa työehtosopimusta yleissitovuuden kautta. Kuten luvussa 2 on kerrottu, työlaeissa on semidispositiivisia säännöksiä eli säännöksiä, joista voidaan poiketa vain työehtosopimuksella. Työehtosopimuksella voidaan myös antaa semidispositiivisista säädöksistä päätäntävalta yrityksille, jolloin ne saavat sopia asian paikallisesti. Tämä ei kuitenkaan koske järjestäytymättömiä yrityksiä, vaikka ne noudattaisivat yleissitovaa työehtosopimusta. Kuitenkin yritykset, jotka noudattavat samaa työehtosopimusta normaalisitovuuden perusteella, voivat sopia semidispositiivisista säännöksistä paikallisesti. (Kairinen ym. 2008; Timonen ym. 2016.)

Kuten edellä on kerrottu, Suomen Yrittäjien selvityksen mukaan teknologiateollisuuden työehtosopimuksessa paikallisen sopimisen mahdollistavia määräyksiä on 48 kappaletta. Koska paikallisen sopimisen mahdollisuudet ovat järjestäytymättömillä yrityksillä reilusti suppeampia, voivat ne hyödyntää näistä 48 määräyksestä ainoastaan 27 määräystä. Lopuissa 21 määräyksessä heidän on noudatettava työehtosopimuksen asettamia ehtoja. (Makkula 2015.)

5.3 Nykytilan arviointi

Sitran raportin mukaan digitalisaatio pakottaa pohtimaan uudestaan työmarkkinoita, jotta Suomi voi pysyä mukana kansainvälisessä kilpailussa, sillä digitalisaatio ajaa väistämättä globalisaatioon ja kilpailun laajentumiseen ja kovenemiseen. Jotta pysytään mukana kilpailussa, tulee myös työmarkkinoiden uudistua. Työnantajien ja henkilöstön yhteistyö tulee olla saumattomampaa ja uusia yhteistyö- ja kehittämisfoorumeja sekä työntekotapoja tulee kehittää. Paikallisen sopimisen laajentuminen on edellytys digitalisaation hyödyntämiselle. Mäenpää korostaa osapuolten välistä luottamusta, sillä paikallisessa sopimisessa molempien on voitettava. On kaikkien etu, että työntekijät otetaan mukaan yrityksen kehittämiseen ja hallintoon, ja luodaan näin uutta johtamiskulttuuria. (Mäenpää 2016.)

Mäenpään (2016) mukaan paikallinen sopiminen on työmarkkinoiden kehityksen kannalta avainasemassa. Palkankorotuksen on yhä perustuttava tuottavuuden kasvuun. Koska kasvu voi kuitenkin olla hyvin eri tahtista eri aloilla, yrityksillä ja työntekijöillä, tulisi paikallista sopimista lisäämällä tehdä palkkauksesta ja palkitsemisesta joustavampaa, eikä palkankorotusten tulisi enää määräytyä pelkän keskimääräisen tuottavuuden mukaan. Viime vuosina palkkataso on jatkanut nousuaan, vaikka työttömyys on suurta ja useilla yrityksillä on ollut taloudellisia vaikeuksia (Elinkeinoelämän valtuuskunta 2016). Kuvassa 5.1 on kuvattu palkansaajien keskiansioiden kehitystä viimeisen viiden vuoden aikana. Keskiansiot ovat nousseet tänä aikana yli 300 eurolla. (Mäenpää 2016.)



Kuva 5.1 Palkansaajien nimelliset keskiansiot vuosina 2010–2015.

Makkula (2015) kirjoittaa EVAn selvityksessä myös digitalisaation ja globalisaation vaikutuksesta työehtojen määrittämiseen. Kun yritystoiminta on koko ajan kehityksen paineen alla, tulisi työehtojen mukautua paremmin. Yritysten kannattavuus heittelee paljon aiempaa nopeammin ja muutoksiin tulisi voida reagoida. Nykyisellä järjestelmällä se ei onnistu. Työmarkkinakenttä on muuttunut ajasta, jolloin työehtosopimusjärjestelmää on otettu käyttöön. Työnantajien määrä on viime vuosikymmeninä moninkertaistunut, aloja on tullut reilusti lisää ja yksittäisten yritysten koko on pienentynyt. Pienissä yrityksissä työnantajien ja työntekijöiden välit ovat luottamuksellisemmat verrattuna suuriin yrityksiin, ja näin edellytykset paikalliselle sopimiselle ovat paremmat. (Makkula 2015.)

Suomen Yrittäjät on toteuttanut vuoden 2015 loppupuolella jäsenyrityksilleen kyselyn paikallisesta sopimisesta. Tulosten mukaan 91 prosenttia kaikista vastaajista olisi halukkaita sopimaan paikallisesti työehdoista TES:sta poiketen. Yritykset haluaisivat sopia paikallisesti varsinkin työajasta ja lomarahasta. (Makkula 2015.)

6 Muutokset

6.1 Kilpailukyky sopimus

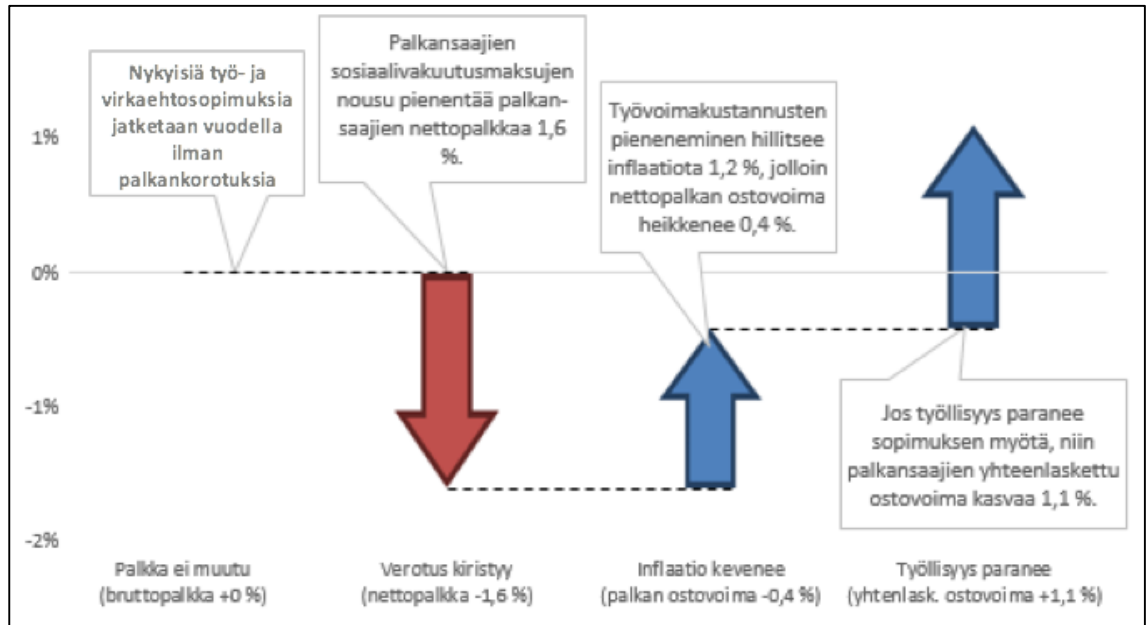
Keskusjärjestöt ovat kesäkuun 2016 alussa hyväksyneet Suomen kilpailukyky sopimuksen. Kilpailukyky sopimus on tupoon verrattavissa oleva sopimus. Sen sopijaosapuolina olivat keskusjärjestöt ja valtio, ja se saa käytännössä samat oikeusvaikutukset kuin tupo. Se ei kuitenkaan täytä täysin tulopoliittisen kokonaisratkaisun tunnusmerkkejä, sillä siihen ei kuulunut tulopoliittisesta selvitystoimikunnasta sopimista (Pulliainen 2016). Kilpailukyky sopimus kulki valmisteluajana myös nimellä yhteiskuntasopimus. Kiky-sopimus oli valmis helmikuun lopulla 2016 ja toteutuakseen se tarvitsi riittävän kattavuuden eri ammattiliitoilta. Sopijaosapuolet arvioivat kattavuutta kesäkuun alussa ja hyväksyivät sopimuksen.

Hallitus pyrki edistämään kilpailukyky sopimuksen kattavuutta verohelpotuksilla. Se sitoi verohelpotukset suoraan kattavuuteen: mitä suurempi kattavuus sitä suuremmat verohelpotukset. Tämä oli ensimmäinen kerta, kun Suomen hallitus sitoi verohelpotuksia ennalta määrättyihin kattavuusprosentteihin. Kilpailukyky sopimuksen kattavuus nousi yli 90 prosenttiin ja hallitus toteuttaa sen johdosta 515 miljoonan ansiotuloveron kevennykset. (Hautanen 2016b.)

Kilpailukyky sopimuksen tavoitteena on parantaa suomalaisten yritysten sekä suomalaisen työn kilpailukykyä ja lisätä talouskasvua. Sen kautta pyritään luomaan uusia työpaikkoja ja vähentämään työttömyyttä. Lisäksi sopimuksella pyritään sopeuttamaan julkista taloutta. Kiky-sopimuksessa sovittiin mm. sosiaalivakuutusmaksujen siirtämisestä enemmän työntekijän maksettavaksi ja nykyisten työ- ja virkaehtosopimuksia jatkamisesta 12 kuukaudella. Tämä tarkoittaa myös palkkojen jäädytyksiä kyseiselle ajalle. Seuraavissa luvuissa on kuvattu tarkemmin sovittuja rakenteellisia muutoksia ja paikallisen sopimisen lisäämistä. Kiky-sopimuksen kohdat ”rakenteelliset muutokset” ja ”paikallinen sopiminen” astuu voimaan vuoden 2017 alusta. (Kilpailukyky sopimus 2016.)

Alla on kuvattu kilpailukyky sopimuksen vaikutusta työntekijän ostovoimaan vuosina 2017–2020 (kuva 6.1). Koska kiky-sopimuksessa päädyttiin siirtämään sosiaalivakuutusmaksuja työnantajalta työntekijälle, pienentää se työntekijöiden

nettopalkkaa ja siten alentaa ostovoimaa. Inflaation on kuitenkin arveltu kevenevän, mikä puolestaan lisäisi ostovoimaa. Lisäksi jos kiky-sopimuksen tavoitteet täyttyvät ja työllisyys paranee, ostovoima lisääntyy. (Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö SAK ry 2016.)



Kuva 6.1 Kilpailukyky-sopimuksen ostovoimavaikutus 2017–2020 (Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö SAK ry 2016).

6.1.1 Rakenteelliset muutokset

Rakenteellisia muutoksia kiky-sopimuksessa päätettiin tehdä kahteen asiaan: työaikaan ja julkisen sektorin lomarahoihin. Vuosittaista työaikaa pidennetään 24 tunnilla ilman ansion muutoksia. Tämä muutos astuu voimaan 1.1.2017 ja sen toteutus on sovittavissa erikseen työ- ja virkaehtosopimuksilla. Ennen kiky-sopimuksen hyväksymistä hallitus valmisti mm. helatorstain ja loppiaisen muuttamista palkattomiksi vapaapäiviksi, mikä olisi siis käytännössä ollut ansiotason alennus nykyisellä työajalla. Kiky-sopimuksella kuitenkin estettiin tämän toteutuminen ja päädyttiin työajan pidentämiseen nykyisellä ansiotasolla. (Kilpailukyky-sopimus 2016.)

Julkisen sektorin lomarahoja leikataan nykyisestä tasosta 30 prosenttia. Tässäkin kohtaa toteuttaminen sovitaan erikseen työ- ja virkaehtosopimuksilla. Hyväksytyllä kilpailukyky-sopimuksella kuitenkin estettiin hallituksen valmisteleva julkisen

sektorin vuosilomapäivien vähentäminen, jonka hallitus suunnitteli toteuttavansa ennen kiky-sopimuksen syntymistä. (Kilpailukyky sopimus 2016.)

6.1.2 Paikallinen sopiminen kilpailukyky sopimuksessa

Paikallista sopimista piti alun perin viedä eteenpäin kilpailukyky sopimuksesta täysin erillään lakimuutosten kautta. Hallitus joutui kuitenkin myöntymään ja antamaan paikallisen sopimisen osaksi työmarkkinajärjestöjen neuvotteluja. (Vuorikoski 2016.) Kiky-sopimuksen osapuolet ovat yksimielisiä tarpeesta lisätä paikallista sopimista. Kiky-sopimuksella halutaan antaa enemmän mahdollisuuksia paikalliseen sopimiseen ja keskusjärjestöt kannustavat työehtosopimusosapuolia neuvottelemaan paikallisen sopimisen mahdollisuuksista. Keskusjärjestöt ottavat työehtosopimuksiinsa määräyksiä paikallisesta sopimisesta. Yhtenä kohtana keskusjärjestöt haluavat antaa mahdollisuuksia paikalliseen sopimiseen tilanteissa, jossa työnantaja on joutunut taloudellisiin vaikeuksiin. Tällöin halutaan lisätä paikallista sopimista, jos niin voitaisiin pitää työvoimaa, jota ilman tätä paikallista sopimista jouduttaisiin vähentämään. Tämä säännös kulkee myös nimellä selviytymislauseke. (Kilpailukyky sopimus 2016.)

Paikallisen sopimisen tekemistä halutaan helpottaa niin, ettei se tarvitsisi erikseen liittotason hyväksyntää. Tähän asti joissain työehtosopimuksissa on voinut olla määräys, jolla ay-liitto on saanut estää paikallisen sopimisen syntymisen. Nyt tämä oikeus halutaan poistaa ay-liitoilta. Työehtosopimukseen lisätään myös lauseke luottamusmiestoiminnan kehittämisestä paikallisen sopimisen lisäämiseksi. Lisäksi työehtosopimuksilla annetaan mahdollisuus työaikapankkijärjestelmiin. (Kilpailukyky sopimus 2016.)

Kilpailukyky sopimuksella sovittiin valmisteltavaksi erinäisiä lakimuutoksia paikallisen sopimisen lisäämiseksi, mutta pääasiassa paikallista sopimista viedään eteenpäin työehtosopimusten kautta. Lisäksi paikallisen sopimisen riidat ratkaistaisiin tulevaisuudessa työtuomioistuimessa, ja tuotaisiin yt-laki koskemaan myös ulkomaisten yritysten Suomessa sijaitsevia sivuliikkeitä. (Kilpailukyky sopimus 2016.)

6.1.3 Järjestäytymättömien yritysten paikallinen sopiminen

Kilpailukyky sopimuksessa esitetään neljää laki muutosta paikalliseen sopimiseen. Yksi niistä koskee järjestäytymättömiä yrityksiä:

Keskusjärjestöt esittävät, että toteutetaan ainoastaan seuraavat paikalliseen sopimiseen liittyvät lainsäädäntömuutokset:

1. *Kolmikantaisesti valmistellaan lakimuutokset, joilla poistetaan järjestäytymättömiä yrityksiä koskeva kielto tehdä paikallisia sopimuksia ja saatetaan järjestäytymättömät yritykset paikallisen sopimisen menettelytapojen ja osapuolten suhteen samaan asemaan kuin järjestäytyneet yritykset. - -*

Järjestäytymättömät yritykset halutaan siis saada paikallisen sopimisen osalta samaan asemaan kuin järjestäytyneet yritykset. (Kilpailukyky sopimus 2016.)

Tästä työ- ja elinkeinoministeriön määräämä työryhmä (myöhemmin myös Timosen työryhmä) valmisteli mietinnön. Työryhmään kuuluivat edustajat EK:sta, SAK:sta, STTK:sta, Akavasta ja Suomen Yrittäjistä. Mietintö valmistui kesäkuun 2016 alussa. Jo työryhmän mietintöä jättäessä kuitenkin tiedettiin, ettei tätä oteta jatkovalmisteluun Suomen Yrittäjien vastustuksen takia. (Valtioneuvosto 2016.) Suomen Yrittäjät jätti työryhmän mietintöön eriävän mielipiteen koskien paikallisen sopimisen osapuolia järjestäytymättömissä yrityksissä (Makkula 2016).

Suomen Yrittäjät ei hyväksy Sipilän hallituksen antamaa kompromissiehdotusta luottamismiehiin liittyen. Kompromissiehdotusta edelsi ns. luottamusmieskiista. Alun perin Timosen työryhmän virkamiehet ehdottivat luottamusvaltuutettua järjestäytymättömien yritysten sopijaosapuoleksi paikalliseen sopimiseen. Koska yleissitovissa työehtosopimuksissa kuitenkin voidaan edellyttää luottamusmiestä sopijaosapuoleksi, EK ja palkansaajajärjestöt sopivat, ettei luottamusvaltuutettu voisi tällöin tehdä paikallisia sopimuksia, vaan olisi noudatettava työehtosopimuksen määräystä luottamusmiehestä sopijaosapuolena. (Hautanen 2016a.) Suomen Yrittäjät taas vastustavat tätä, koska sen näkemyksen mukaan tämä edellyttäisi työntekijöiden järjestäytymistä työehtosopimuksen solmineeseen työntekijäliittoon, jotta työpaikalla voitaisiin sopia paikallisesti. Koska luottamusmiehen tulisi kuulua liittoon ja luottamusmiehen valintaan voivat osallistua vain liittoon kuuluvat työntekijät, käytännössä vähintään kahden työntekijän tulisi liittyä työntekijäliittoon. (Makkula 2016.)

6.2 Muutokset työehtosopimusten kautta

Kilpailukyky sopimuksessa sovittiin, että keskusjärjestöt pyrkivät lisäämään paikallista sopimista jäsenliittojensa työehtosopimusten kautta. Kiky-sopimus antoi mahdollisuuksia sopia sen määräämistä muutoksista alakohtaisesti työehtosopimuksilla. Elinkeinoelämän keskusliiton selvityksen mukaan paikallista sopimista edistettiin 86 prosentissa sen jäsenliittojen työehtosopimuksista. Työajanpidennys annettiin paikallisesti sovittavaksi yli puolessa EK:n työehtosopimuksessa ja selviytymislauseke lisättiin 70 prosenttiin sen työehtosopimuksista. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2016.)

Tässä kappaleessa käydään läpi muutamien eri alojen neuvottelutuloksia kiky-sopimuksen soveltamisesta. Käytävät alat ja työehtosopimukset on valittu niin, että mukana on sovellettavien palkansaaajien määrällä mitattuna kuuden suurimman työehtosopimuksen (liite 1) lisäksi muutama pienempi työehtosopimus. Läpi käytävät alat ovat keskenään hyvin erilaisia, joten kilpailukyky sopimista soveltamisessa on eroja niiden kesken.

Kaupan ala

Palvelualojen ammattiliitto PAM ry solmii useita työehtosopimuksia eri aloille ja työnantajille. Myös kilpailukyky sopimuksen edellyttämät toimet toteutetaan eri keinoin eri työehtosopimusten kautta. Kattavin PAM:in työehtosopimus on Kaupan alan työehtosopimus.

Kaupan työehtosopimuksen piirissä työajan pidennys toteutetaan vuosivapaajärjestelmän avulla. Vuosivapaajärjestelmä korvaa aiemmin kaupan alalla olleen arkipyhäjärjestelmän. Vuosivapaajärjestelmän mukaan jokaisesta 220 tehdystä tunnista kertyy yksi palkallinen vapaa, ns. vuosivapaa, jonka arvo on 7,5 tuntia. Vuosivapaata kerryttävät vain tosiasialliset tehdyt tunnit eli esimerkiksi sairaus- ja muut poissaolot tai vuosiloma ei kerrytä vuosivapaajärjestelmän mukaista vapaata. Vuosivapaan kertyminen alkaa 6 kuukauden mittaisen työsuhteen jälkeen. Vuosivapaat kertyvät kalenterivuoden mukaan ja vuodenvaihteessa kertymä alkaa alusta. Vuosivapaat voidaan myös sovittaessa korvata rahassa. (Palvelualojen ammattiliitto PAM ry 2016a.)

Vaihtoehtoisesti jos vuosivapaajärjestelmän noudattaminen koetaan molemmille osapuolille liian hankalaksi toteuttaa, voidaan paikallisesti sopia pysymisestä vanhassa arkipyhäkorvausjärjestelmässä. Tällaisessa tapauksessa viikkotyöaikaa pidennetään puoli tuntia 37,5 tunnista 38 tuntiin ja yksi arkipyhä lyhentää työaikaa 7,6 tuntia, kun se ennen lyhensi sitä 7,5 tuntia. (Palvelualojen ammattiliitto PAM ry 2016a.)

Selviytymislausekkeesta voidaan kaupan alalla sopia paikallisesti. Se edellyttää aina neuvotteluja ja sen käyttöön pitää olla vankat perusteet. Sitä ei saa soveltaa esimerkiksi normaalin kilpailutilanteen tuomien muutoksien tasaamiseen. Selviytymislauseke on voimassa tulevan sopimuskauden. Paikallisesti työpaikoilla voidaan myös sopia lyhyemmästä, vain seitsemän päivän mittaisesta, ilmoitusajasta lomautuksissa. (Palvelualojen ammattiliitto PAM ry 2016a.)

Kemianteollisuus

Kemianteollisuus ry:n neuvottelutulos kilpailukyky sopimuksen edellyttämistä muutoksista koskee kolmea työehtosopimusta ja yhteensä noin 12 000 työntekijää. Kemianteollisuuden neuvotteluissa päädyttiin antamaan yrityksille mahdollisuus sopia paikallisesti työajan pidentämisestä. Yritykset voivat tehdä sen mm. vähentämällä työajanlyhennysvapaita tai vuorovapaita. Myös arkipyhien muuttaminen työpäiviksi tai vaihtoehtoisesti työaikapankin käyttö on sallittua. (Kemianteollisuus ry 2016.)

Kemianteollisuus on määrittänyt neuvottelutulokseensa toimenpiteitä, joihin voidaan ryhtyä, ettei työpaikkoja jouduttaisi vähentämään, jos yrityksen taloustilanne heikkenee reilusti. Aikaa, jota luottamusmies saa käyttää luottamustehtävän hoitoon lisätään, koska luottamusmiehen tehtävät laajenevat paikallisen sopimisen, työhyvinvoinnin ja yritystoiminnan kehittämisen parissa. (Kemianteollisuus ry 2016.)

Kunnalliset osakeyhtiöt ja säätiöt

Avaintyönantajat ry:n (myöhemmin myös Avainta) työehtosopimuksia, suurimpana AVAINTES, sovelletaan kuntien ja kuntayhtymien hallinnoimiin osakeyhtiöihin ja säätiöihin. Kilpailukyky sopimuksessa sovittu lomarahojen leikkaus ei koske Avaintan työehtosopimusten piirissä olevia. (Avaintyönantajat ry 2016.)

Kilpailukyky sopimuksen mukaisissa neuvotteluissa Avainta on päätenyt siihen, että työaika pidennetään lisäämällä viikkotyöaika 30 minuuttia. Työaikamuodosta riippuen työajanpidennys on toteutettavissa myös muuten tasoittumisjärjestelmän mukaan. Keskeytymätöntä kolmivuorotyötä tekevien työajan pidennys toteutetaan pienentämällä tuntipalkkakerrointa arkipyhäviikoilta. Tuntipalkkakerroin alennetaan 4,7:ään, kun se aikaisemmin oli 7,2. Käytännössä siis kolmivuorotyöntekijöillä työaika ei lyhene vaan arkipyhiltä maksettava korvaus pienenee samassa suhteessa. (Avaintes 2013, 178; Avaintyönantajat ry 2016.)

Opetusalalla työajan pidennyksestä päätetään työaikajärjestelmäkohtaisesti. Pääasiassa pidennys toteutetaan Avaintan opetusalan työehtosopimuksen piirissä lisäämällä 24 tunnilla aikaa, jonka opettaja on velvollinen käyttämään suunnittelutyöhön tai muuhun kuin opetuksen pitämiseen. (Avaintyönantajat ry 2016.)

Kunnat

Kuntien virka- ja työehtosopimusta KVTES:ia sovelletaan kuntiin ja kuntayhtymiin. Työajan pidentämisestä voidaan sopia alakohtaisesti, mutta pääsääntöisesti se toteutetaan lisäämällä viikkotyöaika 30 minuutilla. Tämä 30 minuuttia tulisi työvuoroja suunnitellessa pyrkiä lisäämään yhdelle päivälle viikossa. Työvuorot voidaan myös suunnitella käyttämällä työajan tasoittumisjärjestelmää. Tällöin kertyneen työajan pidennyksen voi tehdä myös kokonaisena työpäivänä. Peruskoulun ja lukion opettajille tulee yksi opetuspäivä lisää vuodessa ja loput työajan pidennystunnit lisätään viikoittaiseen työaikaan. Opetushenkilöön sovelletaan Kunnallista opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimusta OVTES:ia. (Kuntatyönantajat 2016.)

Kilpailukyky sopimuksessa on päätetty leikata julkisen sektorin lomarahoja. Lomarahoja leikataan lomanmääräytymisvuosilta 2016–2017, 2017–2018 ja 2018–

2019. Lomarahoja pienennetään 30 prosenttia nykyisestä tasosta määräajaksi edellä mainittuina kolmena vuotena. (Kuntatyönantajat 2016.)

Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajanpalveluala

Palvelualojen ammattiliitto PAM ry solmii myös matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajanpalveluita koskevan työehtosopimuksen. Siihen tulee Kaupan työehtosopimuksen tavoin vuosivapaajärjestelmä. Tästä on kerrottu edellä kohdassa Kaupan ala. Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajanpalvelualalla vuosivapaajärjestelmä korvaa vanhan juhla- ja pyhäpäivälyhennyksen. Normaalissa työajassa yhden vuosivapaan ansaitsee Kaupan työehtosopimuksen tavoin 220 todellisesta tehdystä tunnista. Jatkuvan yötyön työaikamuodossa ansainta raja on 210 tuntia. Vuosivapaajärjestelmän käyttöön oton lisäksi säännöllinen työaika nousee 111 tunnista 112,5 tuntiin kolmessa viikossa. (Palvelualojen ammattiliitto PAM ry 2016b.)

Myös tähän työehtosopimukseen on lisätty selvityslauseke. Selvityslausekkeesta on säädetty samoin kuin kaupan alalla. (Palvelualojen ammattiliitto PAM ry 2016b.)

Metsäteollisuus

Metsäteollisuus ry sai ensimmäisenä aikaan neuvottelutuloksen. Sopimuksen piiriin kuuluu 3 500 työntekijää. Neuvottelutuloksena osapuolet päätyivät poistamaan kolme ns. pekkaspäivää eli työajan lyhentämismahdosta. Tämä lisää työaikaa kiky-sopimuksen vaatiman 24 tuntia vuodessa. Lisäksi työehtosopimukseen lisättiin kriisilauseke, jonka mukaan taloudellisista etuuksista voidaan poiketa paikallisesti sopien, jos yritys joutuu taloudellisiin vaikeuksiin. (Metsäteollisuus ry 2016.)

Teknologiateollisuus

Teknologiateollisuus ry ja Metallityöväen liitto ry sopii keskenään Teknologia teollisuuden työehtosopimuksen. Ne ovat kilpailukyky sopimusta koskevissa neuvotteluissaan päätyneet antamaan sopimismahdollisuuksia yrityksille työajan pidentämisestä. Liiton julkaisun mukaan työajan pidennys voidaan kohdistaa vuorokautisen työajan pidentämisen ja työajan lyhennys vapaiden lisäksi mm. TES:in mukaisiin rahaeriin, koulutukseen, sairauspoissaolojen sijaisuuksiin, tuotannon

häiriöihin tai työhyvinvoinnin kehittämiseen. Neuvottelutuloksen mukaan työajan pidennys voidaan tehdä myös työntekijäkohtaisesti, jos työntekijältä olisi henkilökohtaiset asiat huomioon ottaen kohtuutonta vaatia työajanpidennystä paikallisen sopimuksen tuloksen mukaan. Jos työajan pidennystä ei onnistuta toteuttamaan, on viimeinen vaihtoehto sen kompensoiminen vuosiansioita vähentämällä. Neuvottelutuloksessa on lueteltu ns. perälaudat työajan pidentämiselle eri työaika-muodoissa. Paikallinen sopimus työajasta tulee tehdä joka vuosi edellisen vuoden marraskuuhun mennessä. (Metallityöväen liitto ry 2016a; Metallityöväen liitto ry 2016b.)

Teknologiateollisuudessa vuosiansioiden pitäminen samalla tasolla tehdään maksamalla työajan pidentämisestä normaali palkka ja leikkaamalla arkipyhäkorvauksia. Kuitenkin kuukausipalkkainen työntekijä saa joka kuukausi normaalin kuukausipalkkansa. Jos työntekijä on perinyt työntekijältä vuoden aikana työajan lyhentämisen johdosta liian suuren summan, se tulee palauttaa heti seuraavan vuoden alussa. (Metallityöväen liitto ry 2016b.)

Selviytymislausekkeessa työnantaja voi pääluottamusmiehen kanssa neuvotella työehtojen sopeuttamisesta. Palkat eivät kuitenkaan voi mennä alle peruspalkan ja palkanmaksun lykkäytyessä tulee aina toimia palkkaturvasäännösten mukaan. Kaikkien toimien tulee olla välttämättömiä ja ne tulee aina suhteittaa niillä mahdollisesti saavutettaviin etuihin. Selviytymislausekkeen mukainen sopimus ei saa olla yli vuoden mittainen ja se tulee olla irtisanottavissa kahden kuukauden irtisanomisajalla, jos sen jatkamiselle ei löydy perusteita. (Metallityöväen liitto ry 2016b.)

6.3 Kritiikki

Kilpailukyky sopimuksen työajan pidentäminen on saanut kritiikkiä varsinkin vuorotyöntekijöiden kohdalla. Se tuntuu olevan hankala sovittaa vuorotyön tekemiseen. Kuten yllä on kerrottu, osa liitoista onkin antanut mahdollisuuden myös palkan alennuksiin, jos työajan pidennys ei onnistu. Nyt useampi liitto haluaa kuitenkin jäädä pois kilpailukyky sopimuksen työajan pidentämisestä. (Sippola 2016.)

Kilpailukyky sopimus ei saavuttanut läheskään kaikkia hallituksen asettamia tavoitteita, mikä osaltaan on aiheuttanut kritiikkiä. Yleisesti myös kyseenalaistetaan

työtehon ja sitä kautta tuottavuuden kasvaminen työaika pidentämällä. Kaatunut lakiuudistus paikallisesta sopimuksesta sai kuitenkin vielä enemmän kritiikkiä, samoin hallituksen kaavailemat pakkolait. STTK:n edunvalvonnan johtaja Katarina Murto pitääkin kilpailukyksopimusta paljon parempana vaihtoehtona. (Murto 2016.) Myös Ammattiliitto Pron puheenjohtaja Jorma Malinen on samoilla linjoilla. Hänen mielestään kilpailukyksopimus oli huonoista vaihtoehdoista vähiten huono. Malinen vertaa tällä kilpailukyksopimusta hallituksen valmistelemiin pakkolakeihin ja paikallisen sopimisen pakottamiseen lakien nojalla. (Malinen 2016.)

7 Yhteenveto

7.1 Päätelmät

Paikallinen sopiminen on aina työnantajan ja työntekijätahon välistä sopimista. Sopimusta ei synny, jos molemmat osapuolet ei siihen suostu. Paikallisen sopimisen lisääminen ei siis tarkoittaisi työehtojen polkemista, vaikka työlait ja työehtosopimukset antaisivat enemmän ja laajempia mahdollisuuksia työehtojen paikallisesta sopimisesta.

Paikallisia sopimuksia voidaan tehdä lakien ja työehtosopimusten sallimissa rajoissa. Vaikka nämä osaltaan myös pyrkivät edistämään paikallista sopimista, on niissä määritelty siihen paljon rajoitteita. Niissäkin määräyksissä, jossa paikallinen sopiminen sallitaan, voi olla määritelty paikalliselle sopimiselle tiukat rajat. Työnantajapuoli katsoo paikallisen sopimisen mahdollisuudet liian heikoiksi ja merkityksettömiksi. Kun yritysten kilpailukenttä on muuttunut, tulisi työmarkkinoita ja työmarkkinajärjestelmää myös uudistaa ja tehdä ne joustavimmiksi. Yksi tapa tähän on paikallisten sopimusmahdollisuuksien laajentaminen.

Kilpailukyksopimuksella haluttiin saada helpotettua yritysten heikkoa taloustilannetta. Tämä tehtiin mm. leikkaamalla yritysten maksettavia sosiaalivakuutusmaksuja ja lisäämällä työaika ansiotasoa muuttamatta. Näillä keinoin työvoiman yksikkökustannuksia haluttiin saada pienemmiksi. Lisäksi paikallisen sopimisen mahdollisuuksia lisättiin esimerkiksi selviytymislausekkeen avulla. Näin haluttiin saada vientiä tokenemaan ja yritysten kilpailukykyä ja maan työmarkkinatilannetta paremmaksi.

Kilpailukyky sopimuksella paikallista sopimista ei saatu laajennettua kaikin suunnitelluin keinoin. Yksi kilpailukyky sopimuksen tavoite lisätä paikallista sopimista oli edistää järjestäytymättömien yritysten paikallista sopimista. Se haluttiin saada samalle tasolle järjestäytyneiden yritysten kanssa. Nytkin järjestäytymättömät yrityksen saavat joissain tilanteissa tehdä paikallisia sopimuksia, mutta niillä ei ole siihen samoja mahdollisuuksia kuin järjestäytyneillä yrityksillä. Kiky-sopimukseen kirjattu lainsäädännön muutos ei kuitenkaan päässyt jatkovalmisteluun, koska kolmikantaisesti valmisteltuun mietintöön jätettiin eriävä mielipide.

Yksityisellä puolella annettiin usean työehtosopimuksen kohdalla kiky-sopimuksessa sovitut asiat paikallisesti sovittaviksi. Julkisella sektorilla näin ei ollut. Julkinen sektori koki muutenkin kovimman kolauksen, kun työajan pidentämisen lisäksi julkisen sektorin lomarahoja leikattiin. Julkisen sektorin palkansaajat joutuvat siis maksamaan yksityisen puolen palkansaajia enemmän.

Monet kilpailukyky sopimuksen paikallista sopimista edistävät toimet kuitenkin toteutuivat: liittojen valta estää paikallinen sopiminen poistettiin useasta työehtosopimuksesta, jossa sellainen säännös oli, ja selvityslauseke lisättiin moneen sopimukseen, jossa sitä ei vielä ollut. Myös monet työehtosopimukset antoivat kilpailukyky sopimuksessa sovitut rakenteelliset muutokset paikallisesti sovittaviksi, vaikka kiky-sopimus ei näin määrännytäkään. Keskusjärjestöt halusivat osaltaan edistää paikallista sopimista ja kannustaa liittojaan siihen. Voidaan siis katsoa paikallisen sopimisen edistämisen onnistuneen. Vasta tulevaisuus kuitenkin näyttää, päästäänkö näillä muutoksilla asetettuihin tavoitteisiin kilpailukyky ja työllisyystilanteen parantumisesta ja viennin kohentumisesta.

7.2 Tavoitteiden toteutuminen

Opinnäytetyössä selvitettiin paikallisen sopimisen juridisia perusteita ja tämän vuoden puolella paikalliseen sopimiseen tehtyjä muutoksia. Työssä kerrotaan tiivistetysti, mitä on paikallinen sopiminen. Työn lukemalla asiaan vähemmän perehtynytkin voi saada hyvän käsityksen paikallisesta sopimisesta. Koska hallitus ei vienyt paikallista sopimista eteenpäin kilpailukyky sopimuksesta erillisenä laki-

muutoksena, kuten alun perin oli tarkoitus, laajeni työ myös kilpailukyky sopimuksen läpikäyntiin. Paremman kokonaiskuvan luomiseksi työssä käytiin kiky-sopimusta läpi myös muiltakin kuin paikallista sopimista koskevin osin.

Koska työehtosopimuksia on Suomessa noin kaksisataa eikä kaikkien työehtosopimusten kohdalla kilpailukyky sopimuksen soveltamisesta ole vielä päätetty, näistä muutoksista ei voi saada vielä kokonaiskuvaa. Eri työehtosopimuksiin ja sopimuksiin, joita liitot tekivät kilpailukyky sopimuksen pohjalta, tutustuminen auttaa kuitenkin ymmärtämään, miten kilpailukyky sopimuksen muutokset toteutuvat käytännössä.

Koska työssä käytettiin lähteinä pääasiassa keskusjärjestöjen ja ministeriön julkaisuja ja pohdintoja paikallisesta sopimisesta ja ne suhtautuvat paikallisen sopimisen lisäämiseen hyvin myönteisesti, ei työssä paneuduta kovin syvälle paikallisen sopimisen huonoihin puoliin. Vaikka aiheesta löytyy paljon mielipidekirjoituksia, luotettavien tahojen julkaisemia kriittisiä tekstejä on vaikeampi löytää. Työssä kerrotaan Kilpailukyky sopimuksesta kuitenkin myös muutaman kriittisemmän kirjoituksen kautta.

7.3 Jatkoselvitykset

Keskusjärjestöt kannustavat liittojaan laajentamaan paikallisen sopimisen mahdollisuuksia ja seuraavat työehtosopimusneuvotteluiden oletetaan vievän paikallista sopimista eteenpäin. Tällä hetkellä suunnitelmista niiden osalta ei kuitenkaan ole paljon tietoa saatavilla. Seuraavien työehtosopimusneuvotteluiden jälkeen olisikin mielenkiintoista tutkia, miten paljon ja millä keinoin niissä edistettiin paikallista sopimista.

Muutokset astuvat pääasiassa voimaan vasta ensivuoden puolella. Olisikin mielenkiintoista tutkia, miten nämä muutokset lopulta käytännössä vaikuttavat: Lisääntyykö paikallinen sopiminen? Kuinka moni yritys käyttää selviytymislauseketta irtisanomisten sijasta? Toimivatko työajanpidennykset kuten on suunniteltu? Miten paikallinen sopiminen vaikutti työllisyyteen?

Lisäksi kilpailukyky sopimukselle on asetettu kovia tavoitteita. Tavoitteiden toteutumista voidaan arvioida kuitenkin vasta useamman vuoden kuluttua: Lisääntyykö

työllisyys? Kasvoiko vienti? Lisääntyikö ostovoima suunnitelmien mukaisesti? Auttoiko kiky-sopimus julkisen talouden sopeuttamisessa?

Koska lakiesitys kaatui ja työmarkkinat elävät muutenkin nyt muutoksessa, olisi mielenkiintoista tehdä vastaavaa selvitystä myös mahdollisista tulevista muutoksista. Kaikkia muutoksia ei saatu tällä kertaa toteutettua niin kuin oli suunniteltu ja järjestäytymättömien yritysten asema ei parantunut. Olisi mielenkiintoista myös perehtyä tarkemmin juuri tähän osaan: järjestäytymättömien yritysten paikalliseen sopimiseen.

Kuvat

Kuva 2.1 Työehtojen sääntelykeinojen etusijajärjestys.

Kuva 4.1 Suomen työmarkkinajärjestelmän kolmiportaisuus.

Kuva 4.2 EU-alueen työttömyyden kehitys (Euroopan komissio 2015).

Kuva 4.3 Työttömät työnhakijat Suomessa.

Kuva 4.4 Pitkäaikaistyöttömyyden kehitys viime vuosina Suomessa.

Kuva 5.1 Palkansaajien nimelliset keskiansiot vuosina 2010–2015.

Kuva 6.1 Kilpailukyky sopimuksen ostovoimavaikutus 2017–2020 (Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö SAK ry 2016).

Lakiviittaukset

Laki työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamisesta 56/2001.

Työehtosopimuslaki (TEhtol) 436/1946.

Työsopimuslaki (TSL) 55/200.

Lähteet

Ahtiainen, L. 2016. Työehtosopimusten kattavuus vuonna 2014. Työ- ja elinkeinoministeriö. Työ- ja yrittäjyys 11/2016.

Akava. Työmarkkinajärjestelmä. <http://www.akava.fi/tyoelama/tyomarkkinajarjestelma>. Luettu 27.10.2016.

AVAINTESS. Avaintyönantajat AVAINTESS ry:n työehtosopimus 2014–2017. Avaintyönantajat AVAINTESS ry. Sivut 147, 176–177.

Avaintyönantajat AVAINTESS ry 2016. Kilpailukyky sopimuksen mukainen työehtosopimusratkaisu AVAINTESS:ssa. Jäsenkirje 08/2016.

Elinkeinoelämän keskusliitto. Työehtosopimukset. <https://ek.fi/mita-teemme/tyoelama/tyoehtosopimukset/>. Luettu 17.10.2016.

Elinkeinoelämän keskusliitto 2016. EK selvitti: Kiky vei paikallista sopimista eteenpäin. <https://ek.fi/ajankohtaista/tiedotteet/2016/06/07/ek-selvitti-kiky-vei-paikallista-sopimista-eteenpain/>. Luettu 27.10.2016.

Elinkeinoelämän valtuuskunta EVA 2016. Palkansaajien keskiansioiden kehitys 2010–2015. <http://www.eva.fi/tyotjatekijat/palkansaajien-keskiansioiden-kehitys-2010-2015/>. Luettu 28.10.2016.

Euroopan komissio 2015. Luonnos komission ja neuvoston yhteiseksi työllisyysraportiksi. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/?uri=CELEX:52015DC0700>. Luettu 28.10.2016

Hautanen, S. 2016a. Pääministeri hakee luottamusmieskiistassa kompromissia – Yrittäjien tukena professorin lausunto. Verkkouutiset. http://www.verkkouutiset.fi/kotimaa/paso_pmi_sy_akava-50960. Luettu 21.10.2016.

Hautanen, S. 2016b. EK: Kilpailukyky sopimus jää viimeiseksi keskitetyksi työmarkkinaratkaisuksi. Verkkouutiset. http://www.verkkouutiset.fi/talous/ek_kiky-54895. Luettu 28.10.2016.

Hietala, H. 2015. Paikallista sopimista koskeva selvitys. Työ- ja elinkeinoministeriö. TEM raportteja 62/2015.

Häkämies, J. 2016. Toimitusjohtaja. Elinkeinoelämän keskusliitto. Haastateltu artikkeliin Yhteiskuntasopimus – hyppy kohti parempaa työllisyyttä. <https://ek.fi/ajankohtaista/tiedotteet/2016/02/29/yhteiskuntasopimus-hyppy-kohti-parempaa-tyollisyytta/>. Luettu 18.10.2016.

Kairinen, M. Hietala, H. & Ojanen, P. 2015. Paikallinen sopiminen ja sopimukset. Helsinki: Talentum Pro. Sivut 13–29, 63–65, 140–142.

Kairinen, M. Uhmavaara, H. & Murto, J. 2008 Paikallinen sopiminen yksityisellä sektorilla. Turun yliopiston oikeustieteellisen tiedekunnan julkaisuja. Yksityisoikeuden sarja A:121. Turku: Turun yliopiston ja Åbo Akademin kirjapainu Uni-print.

Kauhanen, A. 2015. Mitä paikallinen sopiminen muuttaa? Elinkeinoelämän tutkimuslaitos.

Kaupan TES. Kaupan työehtosopimus ja palkkaliite 1.5.2014–31.1.2017. Palvelualojen ammattiliitto. Sivut 18, 71.

Kemianteollisuus ry 2016. Kemianteollisuudelle neuvottelutulos kilpailukyky sopimuksesta. <http://www.kemianteollisuus.fi/fi/tietoa-alasta/mediapalvelu/tiedotteet/0LgN7lktTeyhSyCet2y5YA/2016/tiedote/K7lGbJekSCS5JUzkomDAdg/>. Luettu 26.10.2016.

Kilpailukyky sopimus 2016. Neuvottelutulos. Solmittu Helsingissä 29.2.2016. Sopijaosapuolet: Akava Ry, Elinkeinoelämän keskusliitto EK, Kirkon työmarkkinalaitos, Kunnallinen työmarkkinalaitos KT, Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö SAK ry, Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry ja Valtion työmarkkinalaitos.

Kuntatyönantajat 2016. Kunta-alalle kilpailukyky sopimuksen mukaiset neuvottelutulokset. <http://www.kuntatyönantajat.fi/fi/ajankohtaista/tiedotteet/2016/Sivut/kilpailukyky sopimus-neuvottelutulokset.aspx>. Luettu 26.10.2016.

KVTES. Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus 2014–2016. KT Kuntatyönantajat ry. Sivut 14, 234.

Makkula, J. 2015. Ratkaisun avaimet – Näin työmarkkinoilla siirrytään paikalliseen sopimiseen. Elinkeinoelämän Valtuuskunta EVA. EVA analyysi.

Makkula, J. 2016. Eriävä mielipide / lausuma Työ- ja elinkeinoministeriön asettaman paikallista sopimista edistävää ja henkilöstön asemaa vahvistavaa lainsäädäntöä valmistelevalle työryhmälle. Suomen Yrittäjät.

Malinen, J. 2016. Kiky on huonoista vähiten huono. STTK Uutishuone. <http://www.sttk.fi/2016/06/15/pron-malinen-kiky-huonoista-vahiten-huono/>. Luettu 29.10.2016.

Metallityöväen liitto ry 2016a. Työajan pidentäminen 24 tunnilla. http://www.metalliliitto.fi/documents/10137/13003/Tyoajan_pidennys_24tuntia.pdf/ecf52aa1-9146-446d-9ca8-ccd45984b6ad. Luettu 26.10.2016.

Metallityöväen liitto ry 2016b. Kilpailukyky sopimus. http://www.metalliliitto.fi/documents/10137/23186/Kiky_valtuusto_kesak2016_Jyrki+Virtanen.pdf/16635d46-fc44-4ec4-8632-aced61367c2c. Luettu 26.10.2016.

Metsäteollisuus ry 2016. Metsäteollisuuteen syntyi ensimmäinen kilpailukyky sopimuksen mukainen neuvottelu tulos: kolme pekkaspäivää pois ja kriisilauseke käyttöön. <http://www.metsateollisuus.fi/uutishuone/tiedotteet/Metsateollisuuteen-syntyi-ensimmainen-kilpailukyky sopimuksen-mukainen-neuvottelutulos-->

Kolme-pekka-paivaa-pois-ja-kriisilauseke-kayttoon-2394.html. Luettu 26.10.2016.

Murto, K. 2016. Asioista puhuttava niiden oikeilla nimillä. STTK Uutishuone. <http://www.sttk.fi/2016/03/02/asioista-puhuttava-niiden-oikeilla-nimilla/>. Luettu 28.10.2016.

Mäenpää, M. 2016. Millainen on työn ja työmarkkinoiden tulevaisuus. Suomen itsenäisyyden juhlarahasto Sitra. Sitran Työpaperi.

Palvelualojen ammattiliitto PAM ry 2014. Yrityskohtainen työehtosopimus. <https://www.pam.fi/wiki/yrityskohtainen-tyoehtosopimus.html>. Luettu 27.10.2016.

Palvelualojen ammattiliitto PAM ry 2016a. Kilpailukyky sopimuksen tuomat muutokset kaupan työehtosopimukseen. <https://www.pam.fi/wiki/kilpailukyky-sopimuksen-tuomat-muutokset-kaupan-tyoehtosopimukseen.html>. Luettu 26.10.2016.

Palvelualojen ammattiliitto PAM ry 2016b. Kilpailukyky sopimuksen tuomat muutokset matkailu-, ravitsemis- ja vapaa-ajanpalvelun työehtosopimukseen. <https://www.pam.fi/wiki/matkailu-ravintola-ja-vapaa-ajan-palveluita-koskeva-tyontekijoiden-tyoehtosopimus.html>. Luettu 29.10.2016.

Pulliainen, E. 2016. Kiky on myönteinen mielikuva. Kaleva.fi-blogit. <http://www.kaleva.fi/blogit/pohjoisen-aani/erkin-areena/93/kiky-on-myonteinen-mielikuva/5730/>. Luettu 27.10.2016.

Seretin, L. 2007. Työmarkkina-avain. Helsinki.

Sippola, H. 2016. Kritiikki kilpailukyky sopimusta vastaan kasvaa huolestuttavan nopeasti. Pohjolainen.fi. <http://www.pohjalainen.fi/mielipide/yleisolta/kritiikki-kilpailukyky-sopimusta-vastaan-kasvaa-huolestuttavan-nopeasti-1.2129940>. Luettu 28.10.2016.

Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö SAK ry 2016. Kilpailukyky sopimus lyhyesti. <https://www.sak.fi/ajankohtaista/neuvottelutilanne>. Luettu 23.10.2016.

Suomen ekonomit. Kuinka kauan työehtosopimus on voimassa. <http://www.ekonomit.fi/tes-voimassaolo>. Luettu 20.5.2016.

Teknologiateollisuuden TES. Teknologiateollisuus ry:n ja Metalliliitto ry:n välinen työehtosopimus 1.11.2013–31.10.2016. Sivut 175–176, 189–195.

Timonen, P. Kröger, T. Majanen, J. Leppänen, M. Hakala, L. Äimälä, M. Niittylä, L. Wilska, T. Makkula, J. Tukiainen, M. Rönni-Sällinen, A. Murto, K. Löfgren, M. Hirsimäki, P. & Hjelt, J. 2016. Työ- ja elinkeinoministeriön asettaman paikallista sopimista edistävää ja henkilöstön asemaa vahvistavaa lainsäädäntöä valmistelevan työryhmän mietintö. Helsinki.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2016. Työllisyyskatsaus syykuu 2016.

Valtioneuvosto 2016. Työ- ja elinkeinoministeriö. Tiedote. Paikallisen sopimisen lainsäädäntöä valmistellut työryhmä jätti mietintönsä. http://valtioneuvosto.fi/artikkeli/-/asset_publisher/paikallisen-sopimisen-lainsaadantoa-valmistellut-tyoryhma-jatti-mietintonsa?_101_INSTANCE_3wyslLo1Z0ni_groupId=1410877. Luettu 21.10.2016.

Vuorikoski, S. 2016. Kokoomus taipui paikallisessa sopimisessa – Stubb lähipiirilleen: Sydän huutaa Thatcherin linjalle. Yleisradio. <http://yle.fi/uutiset/3-8701162>. Luettu 28.10.2016.

Suomen kymmenen kattavinta työehtosopimusta palkansaajien määrällä mitattuna.

Luvun pyöristetty lähimpään sataan. Tietojen keräysajankohta vaihtelee työehtosopimuksittain vuosien 2012 ja 2014 välillä. Voidaan kuitenkin pitää lukuja vertailukelpoisina.

	Työehtosopimus	Sopijaosapuolet	Soveltuvuuden piirissä olevat palkansaajat
1	Kunnallinen yleinen virka- ja tes	Kunnallinen työmarkkinalaitos, Juko ry, Kunta-alan unioni ry, Tekniikka ja terveys KTN ry, Tehy ry Toimihenkilöiden neuvottelujärjestö TNJ ry,	313 800
2	Kaupan tes	Suomen Kaupan Liitto ry, Palvelualojen ammattiliitto PAM ry	169 900
3	Kunnallinen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus	Kunnallinen työmarkkinalaitos, Juko ry, kunta-alan unioni ry, Koho ry, JHL ry	63 400
4	Teknolohiateollisuuden tes	Teknolohiateollisuus ry, Metallityöväen liitto ry	91 500
5	Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan-palveluita koskeva tes	Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa ry, Palvelualojen ammattiliitto PAM ry	55 600
6	Teknolohiateollisuuden ylempien toimihenkilöiden tes	Teknolohiateollisuus ry, Ylemmät toimihenkilöt YTN ry	53 700
7	Kiinteistöpalvelualan työntekijöitä koskeva tes	Kiinteistöpalvelut ry, Palvelualojen ammattiliitto PAM ry	52 500
8	Yksityisen sosiaalipalvelualan tes	Sosiaalialan työntekijät, ry, Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö TSN, JHL ry, Talentia ry	51 100
9	Tietotekniikan palvelualan tes	Teknolohiateollisuus ry, Tietoalan toimihenkilöt ry, Ylemmät toimihenkilöt YTN ry	44 100
10	Yliopistojen yleinen tes	Sivistystyöntekijät ry, JHL ry, Palkansaajajärjestö Pardia ry, Juko ry	35 700

Tiedot kerätty:

Ahtiainen, L. 2016. Työehtosopimusten kattavuus vuonna 2014. Työ- ja elinkeinoministeriö. Työ- ja yrittäjyys 11/2016.

KT Kuntatyöntekijät. 2012. Kunta-alan henkilöstömäärä väheni 7 500 palkansaajalla. <http://www.kuntatyöntekijat.fi/fi/ajankohtaista/tiedotteet/2016/Sivut/henkilostomaara-vaheni-422000.aspx>. Luettu 29.10.2016.